Québec

102-07546/

Bilan des relations du travail au Québec en 2001 (seconde section)

Ministère du Travail
Direction de la recherche et de l'évaluation

7 mai 2002

Recherche et rédaction
Noël Boulianne, Direction de la recherche et de l'évaluation
Michel Girard, Direction de la recherche et de l'évaluation
Richard Saint-Laurent, Direction de la recherche et de l'évaluation

Collaboration aux articles
Diane Boisvert, Direction de la recherche et de l'évaluation
Pierre Boutet, Direction de la recherche et de l'évaluation
France Harvey, Direction des données sur le travail

Coordination
Léon Samuel, directeur, Direction de la recherche et de l'évaluation

Comité de lecture
François Delorme, directeur général, Direction générale des politiques et de la recherche
Gilles Fleury, directeur, Direction des données sur le travail
Léon Samuel, directeur, Direction de la recherche et de l'évaluation

Dépôt légal – Bibliothèque nationale du Québec, 2002
ISBN 2-550-39319-8

Sommaire

La seconde section du bilan des relations du travail au Québec en 2001 comprend trois chroniques. La première porte sur la présence syndicale au Québec et elle s'intéresse aux personnes assujetties à des conventions collectives, c'est-à-dire à celles faisant partie d'une unité d'accréditation, qu'elles soient ou non membres en règle d'un syndicat.

On y apprend qu'en 2001 le Québec avait le taux de présence syndicale le plus élevé sur le continent nord-américain, soit 40,7 % ; les États-Unis fermaient la marche avec 14,8 %. Bien qu'il ait maintenu et même accentué un peu ses écarts avec l'Ontario et le reste du Canada, le Québec a vu son taux de présence syndicale perdre deux points de 1997 à 1999 et n'en reprendre qu'un dans les dernières années.

L'écart entre le taux global de présence syndicale du Québec et celui des autres régions du Canada s'explique très largement par des taux sectoriels de présence syndicale au Québec presque toujours supérieurs à ceux de ses voisins, et ce, pour toutes les années considérées (1997-2001). Une plus grande expansion sur le marché du travail québécois de certains secteurs d'activité à plus forte présence syndicale (comme les administrations publiques) joue également un rôle, mais beaucoup moins important.

De 1997 à 1999, les taux de présence syndicale au Québec ont été à la baisse dans les trois quarts des secteurs d'activité économique. Ce phénomène a eu un effet négatif important sur le taux global de présence syndicale que l'on connaît aujourd'hui. Depuis 1999, ce dernier a repris une partie du terrain perdu, non seulement par le redressement des taux de présence syndicale mais aussi par une reprise marquée de l'emploi dans certains secteurs d'activité à plus forte présence syndicale.

La deuxième chronique vise à dresser un profil des négociations qui ont eu cours dans les secteurs privé et péripublic de l'économie du Québec et qui ont conduit à la signature de conventions collectives durant l'année 2001.

On y apprend notamment que plus de 80 % des conventions signées en 2001 ont été conclues à la suite d'une négociation directe sans arrêt de travail ou l'intervention d'un conciliateur ou d'un arbitre, que 14,2 % l'ont été à la suite d'une conciliation, 5,1 % à la suite d'un arrêt de travail et 0,5 % après un arbitrage.

Les arrêts de travail ont enregistré une baisse en 2001, de 81 à 74[1]. Le nombre de salarié touchés par un arrêt de travail a quant à lui augmenté de 90,6 % par rapport à l'an 2000. Pour ce qui est de l'incidence des arrêts de travail, on note une légère hausse en 2001, de 4,9 % à 5,1 %. Par ailleurs, si l'on considère le nombre de salariés touchés par rapport à l'ensemble des salariés visés, on constate également une hausse de l'incidence, le ratio étant passé de 6,9 % à 12,6 %. De plus, la part des grèves dans l'ensemble des conflits en 2001 a augmenté, de 60,5 % à 77 %. En revanche, les lock-out étaient en baisse en 2001, de 33,3 % à 16,2 %.

On constate également que le Québec a connu moins d'arrêts de travail que l'Ontario, que le nombre de salariés touchés par un conflit de travail y a été moindre et que le nombre de jours-personnes perdus y a été plus restreint. Par contre, le nombre moyen de jours-personnes perdus dus à un conflit a atteint 27,4 jours au Québec comparativement à 24,8 jours en Ontario.

La dernière chronique porte sur la croissance des taux de salaire négociés au Québec en 2001. L'analyse des conventions collectives déposées au ministère du Travail en 2001 indique que les taux de salaire négociés connaîtront une augmentation annuelle moyenne de 3,1 % au cours de la durée des contrats de travail. Ce taux est établi à partir des 182 renouvellements de convention collective ajoutés au fichier du Ministère en cours d'année.

La croissance annuelle moyenne des taux de salaire est plus élevée de 0,8 point de pourcentage par rapport au taux calculé pour l'année 2000, qui se situait à 2,3 %. L'industrie de la construction et le secteur des services ont connu les plus fortes hausses de salaire en 2001, avec des hausses annuelles moyennes de 3,3 % et 3,2 %. Dans le secteur des services, les administrations publiques fédérale et provinciales ainsi que les services médicaux et sociaux ont enregistré les taux de croissance les plus élevés.

Fait inusité au cours des dernières années, la croissance des taux de salaire négociés dans le secteur public a dépassé légèrement celle du secteur privé en 2001. En effet, les employés du secteur public reçoivent une hausse annuelle moyenne de 3,3 % contre 3,1 % pour ceux du secteur privé. Toutefois, si l'on retient l'ensemble des conventions en vigueur dans le fichier du ministère du Travail, pour lesquelles une correction salariale est applicable à l'année 2001 (961 ententes visant 758 422 salariés), on constate que l'ensemble de ces salariés ont reçu une hausse de 2,8 % en 2001, soit 2,8 % pour le secteur public et 2,6 % pour le secteur privé.

1 Les données présentées dans cette section diffèrent de celles du *Bilan des arrêts de travail au Québec en 2001*, également publié par le ministère du Travail. En effet, alors que les données de la présente section ne portent que sur des arrêts de travail déclenchés au cours du processus de négociation ayant mené à la signature de conventions collectives dans les secteurs privé et péripublic de l'économie en 2001, celles du bilan des arrêts de travail traitent des arrêts de travail survenus dans tous les secteurs d'activité au cours de cette année.

TABLE DES MATIÈRES

1. LA PRÉSENCE SYNDICALE AU QUÉBEC – BILAN DE L'ANNÉE 2001 (72 K)

2. LE PROCESSUS DE LA NÉGOCIATION DANS LES SECTEURS PÉRIPUBLIC ET PRIVÉ – BILAN DE L'ANNÉE 2001 (60 K)

3. LA CROISSANCE DES TAUX DE SALAIRE NÉGOCIÉS AU QUÉBEC EN 2001 – LES RÉSULTATS DE L'ANNÉE (80 K)

La présence syndicale au Québec

Bilan de l'année 2001

1

par Michel Girard
avec la collaboration de
Diane Boisvert

La présente chronique s'intéresse aux personnes assujetties à des conventions collectives, c'est-à-dire celles faisant partie d'une unité d'accréditation, qu'elles soient ou non membres en règle d'un syndicat. Pour apprécier l'importance de ce groupe, la mesure utilisée sera le taux de présence syndicale qui se définit comme le pourcentage de personnes visées par des conventions collectives par rapport à l'ensemble des employés. Le taux de présence syndicale se distingue du taux de syndicalisation qui ne tient compte que des membres en règle d'un syndicat.

SOMMAIRE

• Sommaire de l'analyse

• Liste des tableaux et des graphiques

Michel Girard est chargé de projet à la Direction de la recherche et de l'évaluation. Diane Boisvert est technicienne en administration dans la même direction.

SOMMAIRE

Sommaire de l'analyse

— Les sources de données, la population visée et la période de référence

— Le Québec fait cavalier seul

— La présence syndicale dans les secteurs privé et public

— La quote-part des secteurs d'activité économique à la présence syndicale

— Les hauts et les bas de la présence syndicale au Québec

— Conclusion

Liste des tableaux et des graphiques

— Tableau 1 — Taux de présence syndicale, Québec, Ontario, reste du Canada et États-Unis, 1997 à 2001 (en pourcentage)

— Tableau 2 — Taux de présence syndicale selon les secteurs d'activité économique et les regions, 1997, 1999, 2001 (en pourcentage)

— Tableau 3 — Distribution de l'emploi selon les secteurs d'activité économique et les régions, 1997, 1999, 2001 (en pourcentage)

— Graphique 1 — Taux de présence syndicale selon les secteurs privé et public et selon les regions, 1997, 1999, 2001 (en pourcentage)

— Graphique 2 — Contribution des secteurs d'activité économique au taux global de présence syndicale selon les régions, 1997, 1999, 2001 (en pourcentage)

La présente chronique s'intéresse aux personnes assujetties à des conventions collectives, c'est-à-dire celles faisant partie d'une unité d'accréditation, qu'elles soient ou non membres en règle d'un syndicat. Pour apprécier l'importance de ce groupe, la mesure utilisée sera le taux de présence syndicale qui se définit comme le pourcentage de personnes visées par des conventions collectives par rapport à l'ensemble des employés. Le taux de présence syndicale se distingue du taux de syndicalisation qui ne tient compte que des membres en règle d'un syndicat.

Bien que l'analyse décrit avant tout la situation du Québec, celle-ci sera comparée avec celles de l'Ontario, du reste du Canada et des États-Unis. La comparaison met en parallèle les taux de présence syndicale pour les secteurs privé et public et les différents secteurs d'activité économique. Certains facteurs susceptibles d'expliquer les différences d'ordre géographique et les changements chronologiques de la situation québécoise sont examinés. Mais précisons d'abord les sources de données, la population visée et la période de référence.

Les sources de données, la population visée et la période de référence

Toutes les données utilisées proviennent de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada, sauf celles sur les États-Unis qui sont issues du Bureau of Labor Statistics.

La population couverte par ces enquêtes sur la présence syndicale est constituée des employés, c'est-à-dire des personnes en emploi excluant les travailleurs autonomes qui, de par leur statut, ne peuvent faire partie d'une unité d'accréditation. Depuis 1997, ces derniers représentent entre 13 % (en 2001) et 15 % de l'emploi total au Québec, entre 15 % et 16 % en Ontario et entre 17 % et 20 % pour le reste du Canada. De plus, en raison de la très forte volatilité des données sur le secteur agricole (particulièrement évidente pour le Québec et l'Ontario), les employés de ce secteur sont exclus[1]. Malgré l'exclusion de ces derniers, la population retenue correspond, pour toutes les années, à 99 % des employés tant à l'échelle du Québec que du Canada.

L'étendue de la période de référence est limitée par la disponibilité des données de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada. Cette enquête ne recueille des données sur la présence syndicale que depuis 1997. La période étudiée couvre donc les années 1997 à 2001.

Le Québec fait cavalier seul

Tout au long de cette période, le Québec se distingue avec un taux de présence syndicale nettement supérieur à la moyenne canadienne et étasunienne (tableau 1). En 2001, 40,7 % des employés au Québec étaient régis par une convention collective comparativement à 28 % en Ontario, 32 % au Canada et 14,8 % aux États-Unis. Bien que l'écart entre le taux québécois et ceux de l'Ontario et du reste du Canada se soit réduit en 1998, il est maintenant plus grand qu'en 1997 : 12,7 points avec l'Ontario et 8,7 points avec le reste du Canada. Avec 25,9 points de différence en 2001, le Québec s'éloigne des États-Unis presque autant qu'en 1997.

De 41,7 % qu'il était en 1997, le taux québécois a sensiblement diminué à 39,8 % en 1999 pour ensuite regagner presque la moitié du terrain perdu et terminer à 40,7 % en 2001. Toutefois, au cours de la période, la baisse du taux de présence syndicale a été plus forte ailleurs : 2 points en Ontario et 1,2 point dans le reste du Canada, sauf aux États-Unis (0,8 point).

La présence syndicale dans les secteurs privé et public

Le secteur privé québécois, à l'instar des autres secteurs privés d'Amérique du Nord, affiche un taux de présence syndicale beaucoup plus faible que celui du secteur public[2] (graphique 1). Bon an mal an, l'écart entre les deux secteurs tourne autour de 50 points au Québec et en Ontario, approche les 60 points dans le reste du Canada et dépasse les 30 points aux États-Unis.

Tableau 1
Taux de présence syndicale, Québec, Ontario, reste du Canada et États-Unis, 1997 à 2001 (en pourcentage)

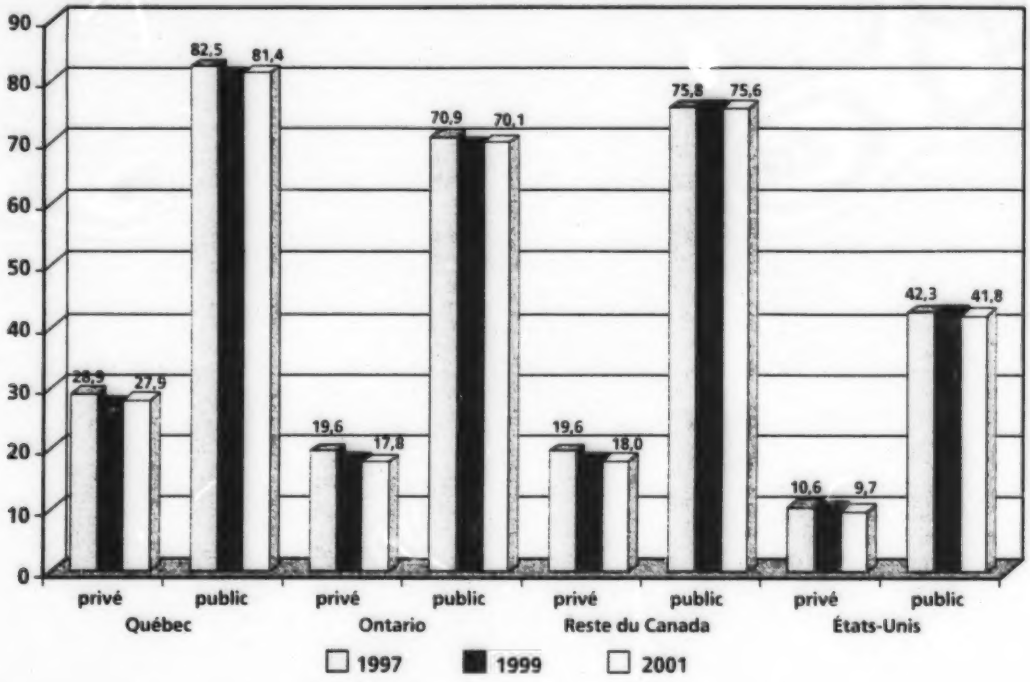
Régions	1997	1998	1999	2000	2001
Québec	41,7	40,1	39,8	40,2	40,7
Ontario	30,0	29,5	28,3	28,4	28,0
Reste du Canada	33,2	32,7	32,3	32,0	32,0
États-Unis	15,6	15,4	15,3	14,9	14,8

1. De 1997 à 2001, les données sur le taux de présence syndicale dans le secteur agricole au Québec sont les suivantes : 0 %, 9,2 %, 10 %, 0 % et 6,4 %. En Ontario, les taux varient ainsi : 0 %, 3,6 %, 0 %, 0 % et 0 %. Cette volatilité du taux s'explique certainement par le fort coefficient de variation (plus de 30 %) associé à la taille de l'estimation, mais aussi par l'interprétation des questions de l'enquête par les personnes interrogées. L'exclusion du secteur agricole conduit évidemment à des différences avec les données diffusées par Statistique Canada qui le conserve. Dans le cas des États-Unis, les travailleurs agricoles sont inclus. Il importe également de souligner que les données canadiennes portent sur les personnes de 15 ans et plus alors que les données étasuniennes ne prennent en compte que les 16 ans et plus.

2. Le secteur public comprend les administrations municipales, provinciales et fédérale ainsi que les sociétés d'État, les Régies des alcools et les autres institutions gouvernementales comme les écoles (incluant les universités), les hôpitaux et les bibliothèques publiques. Le secteur privé comprend les employés de tous les autres secteurs d'activité.

Au cours des cinq dernières années, le taux de présence syndicale du secteur privé a davantage diminué que celui du secteur public, sauf au Québec (-1 point dans le privé et -1,1 point dans le public). Ailleurs qu'au Québec, les taux du secteur privé et du secteur public ont varié : -1,8 point et -0,8 point en Ontario, -1,6 point et -0,2 point dans le reste du Canada et -0,9 point et -0,5 point aux États-Unis. Même si le secteur privé affiche un taux sectoriel de présence syndicale beaucoup plus faible que son vis-à-vis, il constitue, en raison de son poids très important sur le marché du travail (76 % des employés au Québec et jusqu'à 84 % aux États-Unis), un peu plus de la moitié du taux global de présence syndicale, sauf dans le reste du Canada (43 %). Par exemple, au Québec en 2001, le secteur privé, avec son taux de présence syndicale de 27,9 % et sa proportion de 76 % du marché de l'emploi, a contribué pour 21,2 points de pourcentage (27,9 % multiplié par 76 %) au taux global de présence syndicale de 40,7 %, soit l'équivalent de 52 % de ce dernier.

Graphique 1
Taux de présence syndicale selon les secteurs privé et public et selon les région, 1997, 1999, 2001 (en pourcentage)

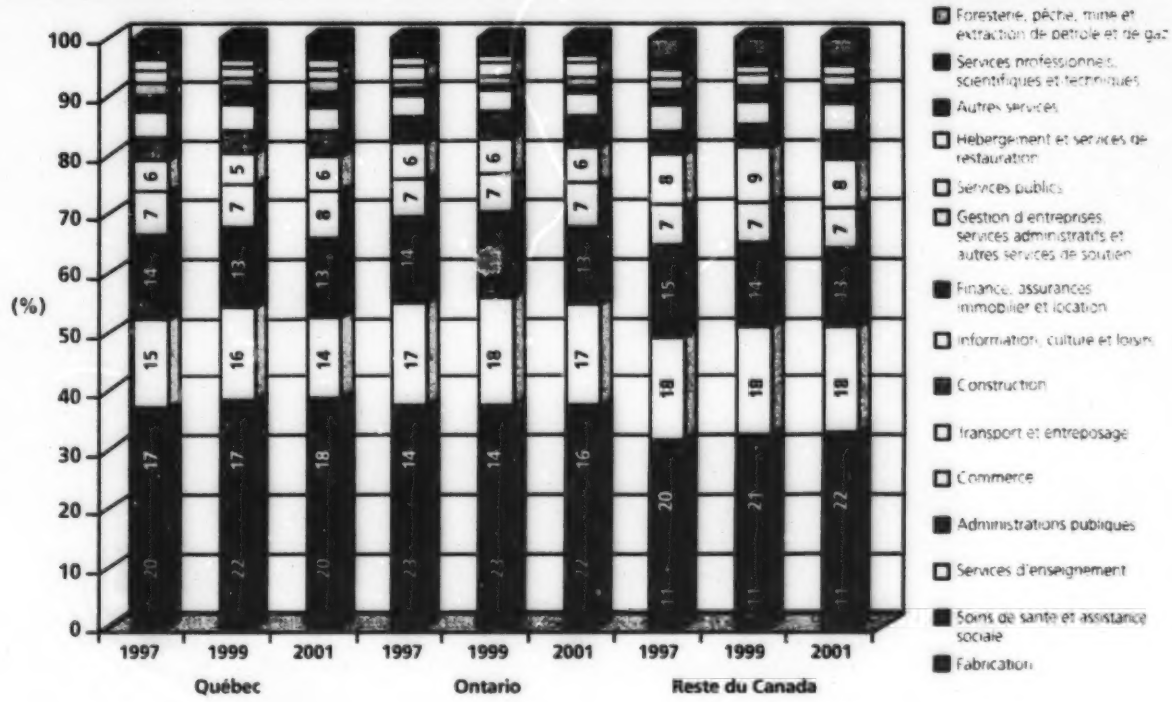


La quote-part des secteurs d'activité économique à la présence syndicale

Au Canada, six secteurs d'activité représentent, selon les régions et les années, entre 60 % et 68 % des personnes employées. Ils contribuent pour environ 80 % au taux de présence syndicale du Québec, de l'Ontario et du reste du Canada. Ces secteurs sont la fabrication, les soins de santé et l'assistance sociale, les services d'enseignement, les administrations publiques, le commerce ainsi que le transport et l'entreposage. Comme le montre le graphique 2, la fabrication a la contribution la plus importante au Québec et en Ontario ; elle varie de 20 à 23 % selon les années. Dans le reste du Canada, la fabrication, avec 11 % du taux global de présence syndicale tout au long de la période, est devancée par les soins de santé et l'assistance sociale (entre 20 % et 22 %). Les quatre autres secteurs les plus importants se partagent entre 41 % et 49 % du taux global de présence syndicale selon les années.

Graphique 2

Contribution des secteurs d'activité[3] économique au taux global de présence syndicale selon les régions, 1997, 1999, 2001 (en pourcentage)



5

Bien que la contribution relative de chaque secteur d'activité au taux global de présence syndicale soit semblable au Québec et en Ontario, le taux de présence syndicale propre à un secteur et la proportion de son effectif sur le marché du travail sont souvent fort différents. Et ce sont ces différences qui expliquent les écarts entre, d'une part, le taux global de présence syndicale du Québec et, d'autre part, ceux de l'Ontario et du reste du Canada.

Sauf quelques exceptions[4], les taux de présence syndicale québécois ont été supérieurs à ceux de l'Ontario et du reste du Canada dans tous les secteurs d'activité et pour toutes les années (tableau 2). Les plus grands écarts entre le Québec et l'Ontario se trouvent dans le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale (de 20 à 22 points d'une année à l'autre) et de la construction[5] (de 16 points en 1997 à 23 points en 2001). Avec le reste du Canada, c'est dans le secteur de la construction où les différences s'avèrent les plus importantes (de 23 à 27 points selon les années), suivi de celui de la gestion d'entreprises, des services administratifs et des autres services de soutien (entre 12 et 19 points).

Cette plus forte présence syndicale dans chacun des secteurs d'activité québécois explique largement l'écart global de 12,7 points avec l'Ontario et de 8,7 points avec le reste du Canada en 2001. Certains secteurs d'activité, parce qu'ils détiennent une plus grande part du marché de l'emploi, sont davantage responsables des écarts observés.

Quatre secteurs expliquent à eux seuls presque les deux tiers de l'écart Québec-Ontario en 2001 (12,7 points). Dans l'ordre, ce sont les soins de santé et l'assistance sociale pour 25 %, la fabrication pour 17 %, les administrations publiques pour 14 % et le commerce pour 9 %. Dans tous ces secteurs, c'est essentiellement la différence entre les taux de présence québécois et ontariens qui constitue l'explication. Toutefois, pour les secteurs des soins de santé et de l'assistance sociale ainsi que pour celui des administrations publiques, leur plus forte présence sur le marché du travail au Québec vient accentuer l'écart avec l'Ontario. Par exemple, en plus d'être davantage syndiquées (taux de 78 % contre 68 % en Ontario), les administrations publiques québécoises détiennent une plus large part de l'emploi (7 % contre 5,4 % en Ontario, tableau 3), ce qui ajoute à l'écart entre les deux voisins.

3. L'ordre dans lequel apparaissent les secteurs d'activité économique dans le graphique est le même que celui de la légende (de bas en haut).

4. Dans le secteur « foresterie, pêche, mine et extraction de pétrole et de gaz », les taux québécois ont été plus faibles que ceux de l'Ontario de 1997 à 2000 et, dans celui des services publics, en 1998. Par rapport au reste du Canada, les taux québécois ont également été inférieurs dans le secteur du transport et de l'entreposage de 1997 à 2000.

5. Il importe de préciser que le secteur de la construction comprend non seulement les travailleurs affectés aux chantiers comme tels, mais aussi les personnes des autres catégories d'emploi dans ce secteur. De plus, il comprend non seulement les travaux de construction neuve, mais aussi ceux de réparation et de rénovation d'ouvrages.

Tableau 2
Taux de présence syndicale selon les secteurs d'activité économique, et les régions, 1997, 1999, 2001 (en pourcentage)

Secteurs d'activité	1997			1999			2001		
	Québec	Ontario	Reste du Canada	Québec	Ontario	Reste du Canada	Québec	Ontario	Reste du Canada
Administrations publiques	78,3	68,8	69,1	74,8	67,3	69,2	78,0	68,3	69,6
Autres services	14,6	9,9	9,3	17,6	7,4	8,3	16,7	8,6	7,8
Commerce	19,7	12,9	13,9	18,6	11,9	13,2	19,9	13,2	12,8
Construction	48,2	32,6	25,5	50,3	32,6	23,8	54,5	31,5	27,8
Fabrication	40,9	34,6	34,2	39,9	30,9	31,7	40,3	29,5	31,0
Finance, assurances, immobilier et location	19,4	5,1	11,2	21,4	4,3	9,8	21,8	4,8	12,0
Foresterie, pêche, mine et extraction de pétrole et de gaz	39,3	41,3	26,8	27,9	40,4	26,1	37,0	35,2	23,7
Gestion d'entreprises, services administratifs et autres services de soutien	30,9	10,9	11,7	20,8	10,2	8,8	28,6	11,8	9,3
Hébergement et services de restauration	14,0	6,8	7,5	10,0	5,5	6,9	11,5	6,5	7,0
Information, culture et loisirs	40,9	22,6	32,5	40,3	21,6	29,2	33,3	21,8	32,2
Services d'enseignement	78,8	71,1	72,5	78,8	71,7	72,1	78,9	71,4	72,3
Services professionnels, scientifiques et techniques	9,4	4,3	6,0	8,5	4,7	5,0	8,4	4,4	5,5
Services publics	78,8	75,5	62,6	77,1	70,3	70,8	79,4	70,5	62,4
Soins de santé et assistance sociale	67,4	45,5	57,9	65,1	42,7	59,4	65,6	45,4	61,1
Transport et entreposage	47,9	39,9	48,4	42,0	39,0	49,9	49,4	38,4	46,0
Ensemble	**41,7**	**30,0**	**33,2**	**39,8**	**28,3**	**32,3**	**40,7**	**28,0**	**32,0**

Tableau 3
Distribution de l'emploi selon les secteurs d'activité économique, et les régions, 1997, 1999, 2001 (en pourcentage)

Secteurs d'activité	1997			1999			2001		
	Québec	Ontario	Reste du Canada	Québec	Ontario	Reste du Canada	Québec	Ontario	Reste du Canada
Administrations publiques	7,6	6,3	7,4	7,1	6,0	6,6	7,0	5,4	6,1
Autres services	4,3	3,9	4,2	3,9	3,4	4,2	3,5	3,3	4,0
Commerce	15,6	15,3	16,6	15,6	15,6	17,0	16,3	15,9	17,1
Construction	3,4	4,0	5,1	3,2	4,0	5,1	3,3	4,5	5,3
Fabrication	20,7	20,2	11,2	21,7	21,3	11,4	20,6	20,8	11,0
Finances assurances, immobilier et location	6,2	7,4	5,8	5,4	7,0	5,7	5,4	6,8	5,3
Foresterie, pêche, mine et extaction de pétrole et de gaz	1,3	0,8	4,1	1,1	0,7	3,6	1,1	0,7	3,9
Gestion d'entreprises, services administratifs et autres services de soutien	2,4	3,4	2,7	2,7	3,5	2,9	2,8	3,7	3,1
Hébergement et services de restauration	6,3	6,4	7,9	6,2	6,3	8,0	6,2	6,1	8,3
Information, culture et loisirs	4,3	4,7	4,5	4,3	4,6	4,5	4,5	5,1	4,7
Services d'enseignement	8,0	7,3	8,1	8,0	7,3	8,2	7,1	6,7	8,0
Services professionnels, scientifiques et techniques	3,5	5,1	4,1	4,7	5,3	4,3	4,8	5,9	4,8
Services publics	1,2	1,1	0,9	0,9	1,0	0,9	0,9	1,0	1,0
Soins de santé et assistance sociale	10,5	9,4	11,6	10,3	9,4	11,7	11,5	9,6	11,6
Transport et entreposage	4,8	4,7	5,8	4,9	4,4	6,0	4,9	4,5	5,7
Ensemble	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

En 2001, les principaux secteurs d'activité à l'origine de l'écart entre le Québec et le reste du Canada (8,7 points) sont moins nombreux et en expliquent une plus grande proportion. Le premier est sans aucun doute celui de la fabrication. En plus d'avoir un taux de présence syndicale de 9,3 points supérieur à celui du reste du Canada (40,3 % contre 31 %), ce secteur regroupe 20,6 % des employés québécois alors que, dans le reste du Canada, il n'en rassemble que 11 % (une différence de 9,6 points). L'effet conjugué de ces deux facteurs fait en sorte que le secteur de la fabrication explique plus de 50 % de l'écart entre les deux. Le secteur des administrations publiques et celui du commerce ajoutent un peu plus de 25 % à l'explication de l'écart. Ces trois secteurs expliquent près de 80 % de l'écart entre le taux global de présence syndicale du Québec et celui du reste du Canada.

Les hauts et les bas de la présence syndicale au Québec

Au cours de la période observée, le taux de présence syndicale au Québec a connu son plus bas niveau en 1999, à 39,8 %. Depuis il est remonté à 40,7 %, mais il n'a pu rejoindre son niveau de 1997 (41,7 %). Les comportements des différents secteurs d'activité ont été fort différents durant cette période, certains provoquant la baisse du taux de présence syndicale et d'autres la freinant.

Quatre secteurs sont particulièrement responsables de la baisse du taux global de présence syndicale au cours des cinq dernières années. Ce sont dans l'ordre :

- les services d'enseignement dont le taux de présence syndicale est demeuré élevé (79 %) mais dont la proportion dans l'emploi est passé de 8 % à 7,1 % pendant la période ;
- les administrations publiques avec un taux de présence syndicale également élevé (78 %) et dont le poids sur le marché du travail est passé de 7,6 % en 1997 à 7 % en 2001 ;
- le secteur de l'information, de la culture et des loisirs qui, bien qu'il soit parmi les moins importants en nombre d'emplois (4 %), a connu une chute très importante de son taux de présence syndicale (surtout depuis 1999), qui est passé de 40,9 % en 1997 à 33,3 % en 2001 ; simultanément, son niveau d'emploi a augmenté de 15 % (comparativement à 11 % pour l'ensemble de la main-d'œuvre), ce qui a ajouté à son incidence négative sur le taux global de présence syndicale ;
- le secteur de l'hébergement et des services de restauration qui a fait face à une baisse sensible de son taux de présence syndicale, soit de 14 % à 11,5 %, et qui a maintenu sa position sur le marché de l'emploi.

Ensemble, ces quatre secteurs ont été responsables de près de 80 % des mouvements à la baisse du taux de présence syndicale.

D'autres secteurs ont permis de limiter la baisse du taux global de présence syndicale et d'amorcer sa hausse au cours des deux dernières années :

- le secteur qui a le plus contribué à ralentir le mouvement à la baisse est celui des soins de la santé et de l'assistance sociale. En dépit d'une baisse de son taux de présence qui est tout de même resté élevé (de 67,4 % en 1997 à 65,6 % en 2001), il a freiné la baisse du taux global de présence syndicale en augmentant sensiblement sa part de l'emploi (de 10,5 % à 11,5 %) ; l'effectif de ce secteur a connu un taux de croissance de 21 % durant la période, soit presque le double du taux de progression de l'ensemble de la main-d'œuvre. Ainsi, un peu plus de 40 % des mouvements à la hausse du taux global de présence syndicale lui sont attribuables ;
- le secteur de la construction, en améliorant de façon significative son propre taux de présence syndicale de 6,3 points (de 48,2 % à 54,5 %) et en conservant sa proportion de l'emploi, a contribué, mais beaucoup moins que le précédent, à contenir la chute du taux global de présence syndicale ;
- à peu près dans la même mesure que ce dernier, le secteur du commerce a également contribué à ralentir le mouvement à la baisse en haussant légèrement son taux de présence syndicale (0,2 point), mais surtout en augmentant son poids dans l'emploi de 15,6 % à 16,3 % ;
- le dernier secteur à avoir limité la baisse du taux global est celui du transport et de l'entreposage qui, tout en gardant sa part de l'effectif total, a augmenté de 1,5 point son taux de présence syndicale (de 47,9 % à 49,4 %) qui était déjà plus élevé que le taux global.

Près de 90 % des mouvements à la hausse du taux global de présence syndicale sont à mettre au crédit de ces quatre secteurs d'activité. C'est davantage en augmentant leur présence dans l'emploi plutôt que leur propre taux de présence syndicale (déjà plus élevé que la moyenne dans la plupart des cas) que ces secteurs ont réussi à ralentir la baisse du taux global de présence syndicale. Le meilleur exemple est certainement le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale.

Conclusion

Le Québec avait le taux de présence syndicale le plus élevé sur le continent nord-américain en 2001, avec 40,7 %, et les États-Unis fermaient la marche avec 14,8 %. Bien qu'il ait maintenu et même accentué un peu l'écart avec l'Ontario et le reste du Canada, le Québec a vu son taux de présence syndicale perdre deux points de 1997 à 1999 et n'en reprendre qu'un dans les dernières années.

La comparaison entre le Québec et les autres régions du Canada montre que l'écart entre les taux globaux de présence syndicale s'explique très largement par des taux sectoriels québécois presque toujours supérieurs à ceux

de ses voisins, et ce, pour toutes les années. La plus grande proportion sur le marché du travail québécois de certains secteurs d'activité à plus forte présence syndicale (comme les administrations publiques) joue également un rôle, mais beaucoup moins important.

Au Québec, de 1997 à 1999, les taux de présence syndicale ont été à la baisse dans les trois quarts des secteurs d'activité économique. Ce phénomène a eu un effet négatif important sur le taux global de présence syndicale que l'on connaît aujourd'hui. Depuis 1999, ce dernier a repris une partie du terrain perdu, non seulement par le redressement des taux de présence syndicale mais aussi par une reprise marquée de l'emploi dans certains secteurs d'activité à plus forte présence syndicale.

Le processus de la négociation dans les secteurs péripublic et privé

1

Bilan de l'année 2001

par *Richard Saint-Laurent avec la collaboration de Diane Boisvert*

La présente partie du bilan des relations du travail vise à dresser un profil des négociations qui ont eu cours dans les secteurs privé et péripublic de l'économie du Québec et qui ont conduit à la signature de conventions collectives durant l'année 2001.

Le secteur privé comprend les conventions collectives conclues en vertu du *Code du travail* du Québec. Par conséquent, les conventions conclues dans le cadre du régime de négociation dans les secteurs public et parapublic, celles de compétence fédérale, de l'industrie de la construction sont exclues de l'analyse. En outre, depuis 2001, les données concernant les conventions collectives du secteur de l'administration municipale sont incluses dans celles du secteur public et, par le fait même, exclues de la présente analyse.

Il faut également spécifier que le secteur péripublic comprend les organismes gouvernementaux régis par la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* et ceux qui doivent soumettre leurs politiques en matière de rémunération et de conditions de travail au Conseil du trésor. À titre d'exemple, mentionnons Hydro-Québec, Loto-Québec et la Société des alcools du Québec.

SOMMAIRE

- **Sommaire de l'analyse**
- **Liste des tableaux**

Richard Saint-Laurent est économiste à la Direction de la recherche et de l'évaluation et Diane Boisvert est technicienne en administration dans la même direction.

SOMMAIRE

Sommaire de l'analyse

— Vue d'ensemble des conventions collectives
  - Le statut de la convention
  - Le renouvellement des conventions
  - Les premières conventions collectives

— Le processus de la négociation
  - La négociation directe
  - La conciliation
  - Les arrêts de travail
  - L'arbitrage

— L'incidence et le type des arrêts de travail

— Comparaison Québec, Ontario, autres provinces

— Les activités de négociation en 2002

— Conclusion

Liste des tableaux

— Tableau 1 — Répartition des conventions collectives en vigueur et des conventions collectives signees en 2001 selon leur statut et le secteur d'activité economique

— Tableau 2 — Répartition des conventions collectives conclues en 2001 et des salariés vises selon le secteur d'activité économique et l'étape de règlement

— Tableau 3 — Incidence et type des arrêts de travail pour les années 2000 et 2001

— Tableau 4 — Arrêts de travail — Comparaison Québec, Ontario, autres provinces, 1997-2001 (secteur privé)

La présente partie du bilan des relations du travail vise à dresser un profil des négociations qui ont eu cours dans les secteurs privé et péripublic de l'économie du Québec et qui ont conduit à la signature de conventions collectives durant l'année 2001.

Le secteur privé comprend les conventions collectives conclues en vertu du *Code du travail* du Québec. Par conséquent, les conventions conclues dans le cadre du régime de négociation dans les secteurs public et parapublic[1], celles de compétence fédérale, de l'industrie de la construction[2] sont exclues de l'analyse. En outre, depuis 2001, les données concernant les conventions collectives du secteur de l'administration municipale sont incluses dans celles du secteur public et, par le fait même, exclues de la présente analyse.

Il faut également spécifier que le secteur péripublic comprend les organismes gouvernementaux régis par la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* et ceux qui doivent soumettre leurs politiques en matière de rémunération et de conditions de travail au Conseil du trésor. À titre d'exemple, mentionnons Hydro-Québec, Loto-Québec et la Société des alcools du Québec.

Les données relatives aux conventions collectives conclues en vertu du *Code du travail* sont tirées d'un fichier du ministère du Travail, soit celui de la gestion des relations du travail (GRT). Les informations permettant la comparaison des arrêts de travail survenus au Québec, en Ontario et dans les autres provinces canadiennes ont été transmises par la Direction de l'information sur les milieux de travail du ministère du Développement des ressources humaines Canada.

Vue d'ensemble des conventions collectives

Avant d'amorcer l'analyse du processus de la négociation, précisons que les conventions collectives présentement en vigueur dans les secteurs péripublic et privé sont au nombre de 7 856 et qu'elles encadrent les conditions de travail de 540 269 salariés (tableau 1). Il ressort que 62,9 % de ces conventions trouvent leur application dans le secteur tertiaire qui regroupe 53,4 % de l'ensemble des salariés visés. Notons toutefois que des données plus ventilées qui n'apparaissent pas au tableau 1 indiquent que les plus fortes concentrations de conventions collectives en vigueur et de salariés visés concernent les sous-secteurs du commerce de détail (1 282 conventions collectives et 76 464 salariés), du commerce de gros (678 conventions collectives et 49 920 salariés) et de l'hébergement et restauration (494 conventions collectives et 34 311 salariés).

1. Le secteur public regroupe les conventions collectives qui s'appliquent aux fonctionnaires au sens de la *Loi sur la fonction publique* (L.R.Q., c. F-3.1.1). Le secteur parapublic englobe les conventions collectives qui visent l'éducation (incluant le niveau collégial), la santé et les services sociaux et pour lesquelles le gouvernement agit comme employeur ou comme l'un des signataires.

2. Dans ce secteur d'activité, on exclut les conventions collectives conclues en vertu de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*. On dénombre dans ce secteur d'activité quatre conventions sectorielles visant environ 112 000 salariés actifs dans l'industrie en 2001.

Le statut de la convention

On peut classer les conventions collectives selon qu'elles résultent d'une première négociation ou d'un renouvellement. Les données du tableau 1 montrent que, parmi les 1 452 conventions signées au cours de l'année civile 2001, 1 196 ou 82,4 % sont associées à un renouvellement alors que 256 ou 17,6 % concernent une première entente. Les conventions renouvelées touchent 87,1 % (83 195) des 95 510 salariés. Par ailleurs, ces 1 452 conventions signées représentent 18,5 % de l'ensemble des conventions en vigueur dans les secteurs péripublic et privé.

Le renouvellement des conventions

Les données révèlent que 62,7 % des conventions renouvelées au cours de la période de référence l'ont été dans le secteur tertiaire, comparativement à 33,1 % dans le secteur secondaire et 4,2 % dans le secteur primaire. En ce qui concerne les salariés visés, les proportions sont de 53,1 % dans le secteur tertiaire, de 40,6 % dans le secteur secondaire et de 6,3 % dans le secteur primaire.

On constate par ailleurs que les renouvellements ont été plus nombreux dans les industries manufacturières (31,7 %) qui, à elles seules, comptent pour la presque totalité (95,7 %) des industries où l'on a assisté à un renouvellement des conventions collectives dans le secteur secondaire.

Des données plus détaillées qui n'apparaissent pas au tableau 1 montrent que, dans le secteur secondaire, on comptabilise le plus grand nombre de conventions collectives dans les sous-secteurs des aliments et boissons (59), de l'industrie du bois (34) et de l'imprimerie, édition et industries connexes (34). Quant au nombre de salariés visés, il est plus élevé dans les sous-secteurs des aliments et boissons (7 023), de la première transformation des métaux (2 975), de l'imprimerie, édition et industries connexes (2 535) et de l'industrie du bois (2 382).

À l'égard du secteur tertiaire, c'est dans les sous-secteurs du commerce de détail (197), des autres services (132), du commerce de gros (99) et de l'hébergement et restauration (76) que les renouvellements de conventions collectives ont été les plus nombreux.

Les premières conventions collectives

Parmi les 256 premières conventions collectives conclues au cours de 2001, 186 ou 72,7 % l'ont été dans le secteur tertiaire. Ces conventions couvrent 69,4 % (8 546 salariés) de l'ensemble des salariés visés (12 315) par ce type de convention.

On observe en outre qu'un nombre important de premières conventions ont été conclues dans les secteurs des industries manufacturières (61), du commerce de gros et détail (58) et des services personnels, hébergement et restauration (53), qui regroupent 62,9 % de l'ensemble des salariés régis par ce type de convention.

Dans le secteur secondaire, les sous-secteurs dans lesquels se sont signées le plus grand nombre de premières conventions collectives sont ceux de l'industrie du

bois (14), des industries chimiques (6) et de la fabrication des produits métalliques (6). Par ailleurs, la majorité des salariés visés par une première convention conclue durant 2001 se situent dans les sous-secteurs de l'industrie du bois (539), de l'industrie des produits métalliques (528), de l'industrie des produits textiles (445) et de la fabrication de la machinerie (350).

Selon des données qui n'apparaissent pas au tableau 1, la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) est signataire de 146 des 256 premières conventions collectives (57,1 %). Ces conventions déterminent les conditions de travail de 8 094 salariés, soit 65,7 % des salariés visés par une première entente. La Confédération des syndicats nationaux (CSN), pour sa part, a conclu 65 premières conventions, soit 25,4 % des 256 premières conventions. Celles-ci touchent 1 994 salariés, soit 16,2 % des salariés visés par une première entente. Viennent ensuite les organisations syndicales indépendantes qui ont participé à la conclusion de 26 premières conventions collectives, soit 10,2 % des premières ententes régissant les conditions de travail de 1 666 salariés (13,5 %). Enfin, les autres centrales syndicales ont signé 7,4 % des premières conventions collectives.

4

Tableau 1
Répartition des conventions collectives en vigueur et des conventions collectives signées en 2001[1] selon leur statut et le secteur d'activité économique

Secteurs d'activité économique	Conventions en vigueur				Conventions signées en 2001							
					Statut de la convention : (première convention) renouvellement				Total des conventions collectives			
	Conventions		Salariés		Conventions		Salariés		Conventions		Salariés	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Agriculture, sylviculture, chasse, pêche et mines	302	3,8	25 688	4,8	(3) 50	(1,2) 4,2	(166) 5 245	(1,3) 6,3	53	3,7	5 411	5,7
Total primaire	**302**	**3,8**	**25 688**	**4,8**	**(3) 50**	**(1,2) 4,2**	**(166) 5 245**	**(1,3) 6,3**	**53**	**3,7**	**5 411**	**5,7**
Industries manufacturières	2 489	31,7	220 463	40,8	(61) 379	(23,8) 31,7	(3 320) 33 147	(27,0) 39,8	440	30,3	36 467	38,2
Construction[2]	124	1,6	5 712	1,1	(6) 17	(2,3) 1,4	(283) 596	(2,3) 0,7	23	1,6	879	0,9
Total secondaire	**2 613**	**33,3**	**226 175**	**41,9**	**(67) 396**	**(26,2) 33,1**	**(3 603) 33 743**	**(29,3) 40,6**	**463**	**31,9**	**37 346**	**39,1**
Transports, communications et autres services publics	498	6,3	42 105	7,8	(16) 62	(6,3) 5,2	(3 010) 2 329	(24,4) 2,8	78	5,4	5 339	5,6
Commerce (gros et détail)	1 960	24,9	126 384	23,4	(58) 296	(22,7) 24,7	(2 761) 20 914	(22,4) 25,1	354	24,4	23 675	24,8
Finances, assurances et affaires immobilières	523	6,7	24 297	4,5	(24) 68	(9,4) 5,7	(424) 2 757	(3,4) 3,3	92	6,3	3 181	3,3
Services personnels, hébergement et restauration	1 400	17,8	67 492	12,5	(53) 208	(20,7) 17,4	(1 667) 12 330	(13,5) 14,8	261	18,0	13 997	14,7
Service d'enseignement, de santé et services sociaux et gouvernementaux	560	7,1	28 128	5,2	(35) 116	(13,7) 9,7	(684) 5 877	(5,6) 7,1	151	10,4	6 561	6,9
Total tertiaire	**4 941**	**62,9**	**288 406**	**53,4**	**(186) 750**	**(72,7) 62,7**	**(8 546) 44 207**	**(69,4) 53,1**	**936**	**64,5**	**52 753**	**55,2**
Total premières conventions					**(256)**	**(100)**	**(12 315)**	**(100)**				
Total renouvellements					**1 196**	**100**	**83 195**	**100**	**1 452**	**100,0**	**95 510**	**100**
Total de l'ensemble des conventions collectives	**7 856**	**100**	**540 269**	**100**								

1. 1er janvier 2001 au 31 décembre 2001.
2. Dans ce secteur d'activité, on exclut les conventions collectives qui sont régies par la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*.

Source : Fichier de gestion des relations du travail, ministère du Travail, 11 février 2002.
Compilation et calculs : Direction de la recherche et de l'évaluation, ministère du Travail, 11 février 2002.

Le processus de la négociation

Le processus de la négociation détermine les moyens utilisés par les parties contractantes en cours de négociation avant de parvenir à une entente. Il peut s'agir de la négociation directe, de la conciliation, d'un arrêt de travail ou de l'arbitrage. Les données apparaissant au tableau 2 mettent en évidence l'étape à laquelle les parties sont arrivées à une entente.

La négociation directe

On constate que 80,2 % des 1 452[3] conventions signées au cours de l'année 2001 ont été conclues à la suite d'une négociation directe, c'est-à-dire uniquement entre les parties contractantes, sans l'intervention d'un tiers et sans le recours à un arrêt de travail. Les conventions entérinées à cette étape regroupent 71,2 % des 95 510 salariés visés par ces conventions.

Parmi les grands secteurs de l'activité économique, on remarque que la part des conventions du secteur tertiaire réglées à cette étape (81,7 %) est supérieure à celle des deux autres secteurs. Au regard du nombre de salariés, la négociation directe a mené au règlement de la convention pour 55,5 % des salariés du secteur primaire, pour 75,6 % du secteur secondaire et pour 69,6 % du secteur tertiaire.

Il faut noter qu'à l'égard de chacun des secteurs d'activité, on enregistre, pour les conventions signées à la phase de la négociation directe, des taux supérieurs à 70 %. Les taux les plus élevés appartiennent aux sous-secteurs du commerce de gros et détail (86,2 %), de l'enseignement, de la santé et des services sociaux et gouvernementaux (85,4 %), des services personnels, de l'hébergement et de la restauration (79,7 %), et de l'agriculture, de la sylviculture, de la chasse, de la pêche et des mines (79,2 %).

La conciliation

Les données du tableau 2 indiquent que 14,2 % (206 conventions) de l'ensemble des conventions signées en 2001 ont été conclues sans arrêt de travail et à la suite de l'intervention d'un médiateur-conciliateur. Ces conventions visent 14 820 salariés, soit 15,5 % du nombre total de salariés visés (95 510).

Il est important de souligner que le nombre d'interventions conciliatrices ne se limite pas aux 206 dossiers inscrits au tableau 2. Ainsi, une conciliation est également intervenue dans les 60 dossiers réglés après un arrêt de travail. De plus, parmi les 7 dossiers portés à l'arbitrage, il y a eu intervention d'un conciliateur dans 3 dossiers. Dans les faits, pour l'année 2001, le nombre total de dossiers de conciliation s'élève à 488. La différence entre le nombre d'interventions conciliatrices et celles retenues dans la présente étude s'explique par le fait que des dossiers peuvent être réglés mais, vu les délais dans leur traitement, ils n'étaient pas encore enregistrés dans les systèmes informatiques au moment de la compilation. Il faut ajouter aussi que le conciliateur peut intervenir, dans des cas difficiles où les négociations durent au-delà d'une année et dont on ne connaît pas encore l'issue. Enfin, un certain nombre de dossiers sont réglés de diverses manières, soit qu'ils sont déférés à l'arbitrage de première convention collective, soit par une entente conclue avant l'intervention même du conciliateur, soit par la révocation de l'accréditation ou par la fermeture de l'entreprise.

Quant aux interventions de nature préventive, le nombre de dossiers assignés et en inventaire se situait, en 2001, à 136 interventions. La mise en place de la Direction de la prévention et des partenariats, dont le mandat consiste à offrir divers types d'interventions de nature préventive aux employeurs et aux syndicats désirant améliorer la qualité de leurs relations du travail en favorisant de meilleurs rapports de travail quotidiens dans l'entreprise, a contribué à l'augmentation du nombre d'interventions enregistrées à ce titre. Les principaux services offerts par cette direction sont :

- la médiation préventive ;
- la formation et l'accompagnement pour utiliser l'approche de négociation basée sur les intérêts ou pour mettre en place un comité de relations du travail ;
- la médiation préarbitrale de griefs ;
- les séminaires en relations du travail, le diagnostic court et l'intervention d'une personne-ressource, activités dont les modalités sont différentes mais qui visent toutes à améliorer les rapports entre la direction de l'entreprise et l'exécutif du syndicat.

Le tableau 2 indique que les plus fortes proportions de conventions conclues à l'étape de la conciliation se trouvent principalement dans les secteurs des finances, assurances et affaires immobilières (27,2 %), des transports, communications et autres services publics (17,9 %), de la construction (17,4 %) et des industries manufacturières (16,8 %). En revanche, les parts les moins élevées concernent le commerce de gros et détail (9,3 %) et le secteur primaire (1,9 %). De même, les proportions les plus élevées de salariés visés par une convention réglée à la suite d'une conciliation se regroupent autour des transports, communications et autres services publics (56,4 %), des finances, assurances et affaires immobilières (27,7 %), de la construction (25,6 %) et des industries manufacturières (17,6 %).

Les arrêts de travail

Parmi les 1 452 conventions signées en 2001, 74 (5,1 %) se sont réglées à la suite d'un arrêt de travail (voir tableau 2). Ces arrêts de travail ont touché 12 079 salariés, soit 12,6 % des 95 510 salariés dont la convention a été signée au cours de l'année. Parmi ces 12 079 salariés, la proportion la plus élevée a été enregistrée dans le secteur tertiaire avec 41 arrêts de travail touchant 7 733

3. Il est important de mentionner que le nombre de conventions collectives est sous-estimé d'environ 100, compte tenu que l'on a recensé dans le fichier GRT 33 regroupements de conventions collectives réglées à l'étape de la négociation directe. L'absence de ces conventions peut s'expliquer par le fait qu'elles n'avaient pas été déposées au Bureau du commissaire général du travail ou qu'elles n'étaient pas encore traitées ou enregistrées au fichier lors de la date d'extraction des données pour notre analyse. Par contre, on dénombre à cette étape 3 735 salariés visés par de telles ententes applicables à des regroupements.

salariés (64 %). Viennent ensuite le secteur secondaire avec 23 arrêts de travail impliquant 1 947 salariés (16,1 %), puis le secteur primaire avec 10 arrêts de travail visant 2 399 salariés (19,9 %).

Par ailleurs, si les industries manufacturières ont enregistré le nombre le plus élevé d'arrêts de travail (22), ceux-ci n'ont touché que 5,3 % des 36 467 salariés ayant conclu une convention collective au cours de l'année 2001. Les plus fortes proportions de salariés impliqués dans un arrêt de travail par rapport à ceux qui ont conclu une convention collective ont été observées dans l'agriculture, la sylviculture, la chasse, la pêche et les mines (44,3 %), les services d'enseignement, de santé et services sociaux et gouvernementaux (29,7 %) et dans les services professionnels, de l'hébergement et de la restauration (23,3 %). Quant aux plus faibles proportions de salariés ayant été impliqués dans un arrêt de travail par rapport à ceux qui ont conclu une convention collective, elles appartiennent aux finances, assurances et affaires immobilières (1,2 %), à la construction (2,3 %), aux industries manufacturières (5,3 %) et au commerce de gros et détail (7,5 %).

L'arbitrage

Comme on peut le constater, le nombre de conventions réglées au stade de l'arbitrage s'avère relativement marginal : seulement 7 sentences arbitrales (0,5 %) concernant 650 salariés (0,7 %) ont été rendues en 2001. De ce nombre six sentences arbitrales ont été rendues dans le cadre d'une première convention collective et une résulte d'une demande volontaire. Il ressort que 57,2 % des sentences (4/7) s'appliquent au secteur secondaire et 42,8 % des sentences touchent le secteur tertiaire (3).

De plus, il n'y a généralement pas de correspondance entre le nombre de demandes d'arbitrage et le nombre de sentences arbitrales. En effet, le fait de formuler une demande d'arbitrage ne met pas automatiquement un terme aux négociations entreprises par les parties. Une entente peut intervenir avant qu'il y ait eu nomination d'un arbitre. De plus, le ministre du Travail peut refuser de donner suite à une demande d'arbitrage lorsqu'elle se situe dans le cadre de la négociation d'une première convention collective s'il juge, en se fondant sur le rapport de conciliation, que l'arbitrage serait prématuré ou inapproprié et que la poursuite des négociations, généralement avec l'aide d'un conciliateur-médiateur, peut raisonnablement conduire à une entente. En outre, même si une demande d'arbitrage a été transmise au cours de la période de référence, rien ne garantit que la sentence sera rendue avant la fin de cette période, ni qu'elle sera inscrite au fichier dans le délai imparti.

Le ministère du Travail a reçu en 2001 36 demandes d'arbitrage. De ce nombre, 33 demandes ont été formulées lors des négociations d'une première convention collective et 3 ont été présentées par les parties contractantes (arbitrage volontaire).

L'incidence et le type des arrêts de travail

L'incidence des arrêts de travail mesure la part des conventions collectives réglées à la suite d'un arrêt de travail par rapport à l'ensemble des conventions collectives signées au cours de 2001. Le type d'arrêt de travail indique s'il s'agit d'une grève, d'un lock-out ou des deux pendant le déroulement des négociations. Le tableau 3 présente l'évolution de la situation pour les années 2000 et 2001. Il n'a pas été possible d'obtenir des données antérieures à l'année 2000, puisque celles sur les arrêts de travail n'ont été intégrées au nouveau système de gestion des relations du travail (GRT) qu'en 1999 et celles de l'analyse du processus de négociation, qu'en 2000.

En 2001, les 74 conventions conclues après un arrêt de travail représentent 5,1 % des 1 452 ententes signées (voir tableau 3). On constate que, pour l'année 2001, l'incidence des arrêts de travail n'a subi qu'une légère hausse par rapport à l'année précédente (+0,2 %). En revanche, le nombre de salariés touchés par un arrêt de travail a augmenté de 90,6 % par rapport à l'année précédente. Cette augmentation étant associée à une hausse moins importante du nombre de salariés (3,4 %) ayant conclu une convention collective, il en est résulté une hausse de l'incidence à ce chapitre, laquelle passe de 6,9 % à 12,6 %.

Parmi les 74 arrêts de travail survenus en 2001, 77 % constituent des grèves, 16,2 %, des lock-out, et 6,8 %, des grèves et lock-out. Il faut remarquer que les grèves ont impliqué 68,2 % des salariés visés par un arrêt de travail alors que la part attribuable aux lock-out s'élève à 22,7 %. Si l'on prend en considération l'année précédente, on constate que la part des grèves parmi l'ensemble des conflits de l'année 2001 est passée de 60,5 % à 77 %. Pour ce qui est des lock-out, on observe une baisse appréciable en 2001, de 33,3 % à 16,2 %.

Des données plus détaillées, non présentés dans le tableau 3, renseignent sur l'incidence des arrêts de travail en fonction de la taille des unités de négociation. Ainsi, en termes absolus, les arrêts de travail ont été plus nombreux dans les unités de négociation de 1 à 199 employés, soit 13 pour les unités de 1 à 19 employés, 20 pour les unités de 20 à 49 employés, 17 pour les unités de 50 à 99 employés et 13 pour les unités de 100 à 199 employés. On constate alors que 85,1 % des arrêts de travail (63/74) ont visé des unités de négociation de moins de 200 employés. Toutefois, si l'on établit un rapport entre le nombre d'arrêts de travail et le nombre de conventions collectives conclues en fonction de la taille des unités de négociation, on constate que l'incidence des arrêts de travail est plus marquée pour les unités de 1 000 à 4 999 employés (60 % ou 3/5), de 500 à 999 employés (13,3 % ou 2/15), et de 200 à 499 employés (8,9 % ou 6/67).

Pour l'année 2001, la répartition des arrêts de travail en fonction de l'affiliation syndicale montre que la FTQ et la CSN ont été impliquées dans le plus grand nombre d'arrêts de travail, soit 46 (62,2 %) et 18 (24,3 %) respectivement. Vient ensuite la CSD (8,1 % ou 6/74).

Tableau 2

Répartition des conventions collectives conclues en 2001[1] et des salariés visés selon le secteur d'activité économique et l'étape de règlement

Secteurs d'activité économique		Négociation directe		Conciliation		Arrêts de travail		Arbitrage		Total	
		Conventions	Salariés	Conventions	Salariés	Conventions	Salariés	Conventions	Salariés	Conventions	Salariés
		N %	N %	N %	N %	N %	N %	N %	N %	N %	N %
Agriculture, sylviculture, chasse, pêche et mines		42 79,2	3 001 55,5	1 1,9	11 0,2	10 18,9	2 399 44,3	0 0,0	0 0,0	53 3,7	5 411 5,7
Total primaire	**N**	**42**	**3 001**	**1**	**11**	**10**	**2 399**	**0**	**0**	**53**	**5 411**
	%	**79,2**	**55,5**	**1,9**	**0,2**	**18,9**	**44,3**	**0,0**	**0,0**	**3,7**	**5,7**
Industries manufacturières		340 77,3	27 856 75,6	74 16,8	6 433 17,6	22 5,0	1 927 5,3	4 0,9	521 1,4	440 30,3	36 467 38,2
Construction[2]		18 78,3	634 72,1	4 17,4	225 25,6	1 4,3	20 2,3	0 0,0	0 0,0	23 1,6	879 0,9
Total secondaire	**N**	**358**	**28 220**	**78**	**6 658**	**23**	**1 947**	**4**	**521**	**463**	**37 346**
	%	**77,3**	**75,6**	**16,8**	**17,8**	**5,0**	**5,2**	**0,9**	**1,4**	**31,9**	**39,1**
Transports, communications et autres services publics		57 73,1	1 617 30,3	14 17,9	3 012 56,4	7 9,0	710 13,3	0 0,0	0 0,0	78 5,4	5 339 5,6
Commerce (gros et détail)		305 86,2	19 473 82,3	33 9,3	2 364 10,0	15 4,2	1 777 7,5	1 0,3	61 0,3	354 24,4	23 675 24,8
Finances, assurances et affaires immobilières		66 71,7	2 263 71,1	25 27,2	881 27,7	1 1,1	37 1,2	0 0,0	0 0,0	92 6,3	3 181 3,3
Services personnels, hébergement et restauration		208 79,7	9 145 65,3	39 14,9	1 589 11,4	14 5,4	3 263 23,3	0 0,0	0 0,0	261 18,0	13 997 14,7
Service d'enseignement, de santé et services sociaux et gouvernementaux		129 85,4	4 242 64,7	16 10,6	305 4,6	4 2,6	1 946 29,7	2 1,3	68 1,0	151 10,4	6 561 6,9
Total tertiaire	**N**	**765**	**36 740**	**127**	**8 151**	**41**	**7 733**	**3**	**129**	**936**	**52 753**
	%	**81,7**	**69,6**	**13,6**	**15,5**	**4,4**	**14,7**	**0,3**	**0,2**	**64,5**	**55,2**
Total	**N**	**1 165**	**67 961**	**206**	**14 820**	**74**	**12 079[3]**	**7**	**650**	**1 452**	**95 510[4]**
	%	**80,2**	**71,2**	**14,2**	**15,5**	**5,1**	**12,6**	**0,5**	**0,7**	**100**	**100**

1. 1er janvier 2001 au 31 décembre 2001.

2. Dans ce secteur d'activité, on exclut les conventions collectives qui sont régies par la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*.

3. Correspond au nombre de salariés impliqués directement dans un conflit de travail et dont la convention a été conclue à la suite d'un arrêt de travail.

4. Correspond au nombre de salariés indiqués au moment du dépôt de la convention collective.

Source : Fichier de gestion des relations du travail, ministère du Travail, 11 février 2002.

Compilation et calculs : Direction de la recherche et de l'évaluation, ministère du Travail, 11 février 2002.

Tableau 3
Incidence et type des arrêts de travail pour les années 2000 et 2001[1]

Arrêts de travail	2000				2001			
	Conventions		Salariés		Conventions		Salariés	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Grèves	49	60,49	5 052	79,72	57	77,0	8 243	68,24
Lock-out	27	33,33	1 011	15,95	12	16,2	2 741	22,69
Grèves et lock-out	5	6,17	274	4,32	5	6,8	1 095	9,07
Total des arrêts de travail	**81**	**100**	**6 337**	**100**	**74**	**100**	**12 079**	**100**
% des arrêts de travail	**4,9**		**6,9**		**5,1**		**12,6**	
Total conventions conclues	**1 665**		**92 345**		**1 452**		**95 510**	

1. 1er janvier 2001 au 31 décembre 2001

Source : Fichier de gestion des relations du travail, ministère du Travail, 11 février 2002

Compilation et calculs : Direction de la recherche et de l'évaluation, ministère du Travail, 11 février 2002.

N.B. : Les données de ce tableau diffèrent de celles du *Bilan des arrêts de travail au Québec en 2001*, également publié par le ministère du Travail. En effet, alors que les données de ce tableau ne portent que sur les arrêts de travail déclenchés au cours du processus de négociation ayant mené à la signature de conventions collectives dans les secteurs privé et parapublic de l'économie en 2000 et 2001, celles du bilan des arrêts de travail traitent des arrêts de travail survenus dans tous les secteurs d'activité au cours de ces deux années.

Comparaisons Québec, Ontario, autres provinces

Rappelons que les informations permettant d'établir des comparaisons entre le Québec, l'Ontario et les autres provinces proviennent de la Direction de l'information sur les milieux de travail du ministère du Développement des ressources humaines Canada. De plus, dans le tableau 4, seuls les arrêts de travail survenus dans le secteur privé ont été retenus pour les années 1997 à 2001. Selon les informations obtenues de la Direction de l'information sur les milieux de travail, les données compilées pour les provinces canadiennes ne font plus la distinction entre les secteurs public et parapublic. Elles font également abstraction de la date de signature de la convention collective et renseignent plutôt sur le nombre d'arrêts de travail en cours durant l'année civile, par province et pour le secteur privé uniquement, au cours des cinq dernières années. Elles ne sont donc pas comparables avec les données des tableaux précédents qui présentent l'information en fonction du nombre de conventions signées en 2001.

Au Québec, on observe pour l'année 2001 une baisse du nombre d'arrêts de travail par rapport à l'année 2000. Il est passé de 93 à 87, une diminution de 6,5 %. Cette baisse est la plus forte depuis les cinq dernières années. Par ailleurs, le nombre de salariés touchés a augmenté de 9 803 à 11 315 salariés, soit une hausse de 15,4 % par rapport à l'année précédente. Enfin, le nombre de jours-personnes perdus a progressé de 10,8 % par rapport à l'année 2000. Cependant, on enregistre une tendance à la baisse du nombre moyen de jours-personnes perdus depuis 1999.

En Ontario, le nombre des arrêts de travail est demeuré stable (109 arrêts de travail), tout en étant le plus élevé depuis les cinq dernières années. En revanche, le nombre de salariés touchés en 2001 est le plus bas depuis les cinq dernières années (14 818 salariés). Enfin, le nombre de jours-personnes perdus est également le plus bas depuis 1997, même si le nombre moyen de jours-personnes perdus a augmenté de 57,9 % par rapport à l'année 2000.

Pour les autres provinces canadiennes, on remarque qu'après avoir atteint un sommet de 1999 le nombre d'arrêts de travail et le nombre de salariés touchés ont diminué au cours des deux dernières années. Par ailleurs, si le nombre de jours-personnes perdus a diminué de 67,3 % au cours de 1997 à 2001, le nombre moyen de jours-personnes perdus est passé de 14,7 en 2000 à 39,9 en 2001.

Tableau 4
Arrêts de travail — Comparaison Québec, Ontario, autres provinces, 1997-2001 (secteur privé)

	Québec				Ontario				Autres provinces			
Arrêts de travail	Arrêts de travail[1]	Salariés touchés	Jours-personnes perdus	Nombre moyen de jours-personnes perdus	Arrêts de travail	Salariés touchés	Jours-personnes perdus	Nombre moyen de jours-personnes perdus	Arrêts de travail	Salariés touchés	Jours-personnes perdus	Nombre moyen de jours-personnes perdus
1997	88	6 133	184 520	30,1	91	18 046	542 710	30,1	45	20 337	889 040	43,7
1998	101	12 694	316 140	24,9	95	24 460	609 660	24,9	64	14 507	869 680	59,9
1999	99	11 248	343 710	30,6	95	20 177	431 800	21,4	84	27 776	632 890	22,8
2000	93	9 803	279 730	28,5	109	25 931	407 830	15,7	75	26 343	387 770	14,7
2001	87	11 315	309 801	27,4	109	14 818	367 365	24,8	65	7 279	290 710	39,9

1 Le nombre d'arrêts de travail correspond au nombre d'arrêts de travail « en cours » durant l'année civile. Cela signifie que des conflits peuvent être comptabilisés dans plus d'une année.

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail, ministère du Développement des ressources humaines Canada, 19 février 2002.

Compilation et calculs : Direction de la recherche et de l'évaluation, ministère du Travail, 19 février 2002.

Les activités de négociation en 2002

Au cours de la prochaine année, soit du 1er janvier 2002 au 31 décembre 2002, selon le fichier GRT, 1 388 conventions collectives viendront à échéance dans les secteurs péripublic et privé ; elles régissent les conditions de travail de 182 891 salariés. Le secteur tertiaire regroupe à lui seul 62,1 % de ces conventions comparativement à 32,6 % pour le secteur secondaire. Les salariés visés représentent une proportion respective de 75 % et 24 %.

Les activités de négociation en vue du renouvellement des conventions collectives devraient être plus grandes dans les secteurs du commerce de détail (264 conventions ou 19,1 %), des autres services (174 conventions ou 12,5 %) et de l'hébergement et restauration (112 conventions ou 8,1 %). Quant au nombre de salariés visés, il ressort des données préliminaires concernant l'année 2002 que ce sont les secteurs des autres services (49 %), du commerce de détail (8 %), du commerce de gros (6 %) et des industries du matériel de transport (5 %) qui regroupent le plus grand nombre de salariés.

Conclusion

Dans les secteurs péripublic et privé de l'économie, 31,7 % de tous les renouvellements des conventions collectives ont visé les industries manufacturières et 24,7 %, le secteur du commerce (gros et détail). Parmi les premières conventions collectives, 72,7 % ont été conclues dans le secteur tertiaire. Plus de 80 % de l'ensemble des conventions signées en 2001 ont été conclues à la suite d'une négociation directe, sans arrêt de travail ou l'intervention d'un conciliateur ou d'un arbitre. Les secteurs ayant eu davantage recours aux interventions des conciliateurs sont principalement les finances, assurances et affaires immobilières (27,2 %), les transports, communications et autres services publics (17,9 %), la construction (17,4 %) et les industries manufacturières (16,8 %). En revanche, les parts les moins élevées concernent le commerce de gros et détail (9,3 %) et le secteur primaire (1,9 %). Par ailleurs, on remarque que les plus grandes proportions de salariés visés par une convention réglée à la suite d'une intervention de conciliation se situent dans les secteurs des transports, communications et autres services publics (56,4 %), des finances, assurances et affaires immobilières (27,7 %), de la construction (25,6 %) et des industries manufacturières (17,6 %).

En ce qui concerne les arrêts de travail, on note une baisse pour l'année 2001, leur nombre étant passé de 81 à 74. Le nombre de salariés touchés par un arrêt de travail a quant à lui augmenté de 90,6 % par rapport à l'an 2000. Pour ce qui est de l'incidence des arrêts de travail, on enregistre une légère hausse en 2001, de 4,9 % à 5,1 %. Et si l'on considère le nombre de salariés touchés par rapport à l'ensemble des salariés visés, on constate également une hausse de l'incidence, le ratio étant passé de 6,9 % à 12,6 %.

Par ailleurs, la part des grèves parmi l'ensemble des conflits en 2001 a augmenté de 60,5 % à 77 %. Pour ce qui est des lock-out, ils ont enregistré une baisse en 2001, passant de 33,3 % à 16,2 %.

Les données québécoises et ontariennes sur les arrêts de travail montrent que, pour l'année 2001, le Québec en a connu moins que l'Ontario. Le nombre de salariés touchés par un conflit de travail a également été plus faible qu'en Ontario, de même que le nombre de jours-personnes perdus. Pour ce qui est du nombre moyen de jours-personnes perdus, il a atteint 27,4 jours au Québec comparativement à 24,8 jours en Ontario.

En Ontario, le nombre d'arrêts de travail est équivalent à celui de l'année 2000 (109 arrêts de travail). On observe en outre une baisse du nombre de salariés touchés (42,9 %) et du nombre de jours-personnes perdus (10 %). Par contre, le nombre moyen de jours-personnes perdus a augmenté de 58 % par rapport à l'année 2000.

Enfin, dans les autres provinces canadiennes, on assiste à une baisse du nombre d'arrêts de travail, de salariés touchés et de jours-personnes perdus. Il est à noter que le nombre moyen de jours-personnes perdus est cependant plus élevé (39,9 jours) que celui de l'Ontario (24,8 jours) et du Québec (27,4 jours).

La croissance des taux de salaire négociés au Québec en 2001

Les résultats de l'année

par Noël Boulianne

L'analyse des conventions collectives déposées au ministère du Travail au cours de la dernière année civile indique que les taux de salaire négociés connaîtront une augmentation annuelle moyenne de 3,1 % au cours de la durée des contrats de travail. Ce taux est établi à partir des 182 renouvellements de convention collective ajoutés au fichier en cours d'année. Il est bon de rappeler d'entrée de jeu que les conventions inscrites au fichier du ministère du Travail comprennent des unités dont la taille minimale est de 50 salariés dans le cas des cols blancs et de 100 salariés dans le cas des cols bleus. On trouvera dans les notes techniques en fin d'article les informations sur la méthode et les concepts du modèle d'analyse utilisé.

SOMMAIRE

Sommaire de l'analyse

Liste des tableaux et des graphiques

Annexe A

Notes techniques

Noël Boulianne est économiste à la Direction de la recherche et de l'évaluation du ministère du Travail. Pierre Boutet et Diane Boisvert, de la même direction, ainsi que France Harvey, de la Direction des données sur le marché du travail, ont également participé à la réalisation de la présente étude

SOMMAIRE

Sommaire de l'analyse

— Les resultats de l'année

— Les derniers renouvellements de conventions collectives
  • Les principales conventions signées au quatrième trimestre de 2001

— La croissance salariale relative aux renouvellements
  • La durée d'application des clauses salariales
  • Les travailleurs profitant d'une hausse ou subissant un gel salarial
  • L'évolution des taux de salaire lors des renouvellements

— L'évolution des taux de salaire pendant toute la durée des conventions
  • Selon le secteur d'origine (privé et public)
  • Selon le secteur d'activité économique

— Conclusion

Liste des tableaux et des graphiques

— Tableau 1.1 — Hausses salariales obtenues par les employés syndiqués au Québec au cours de 2001 (en pourcentage)

— Tableau 1.2 — Croissance des taux de salaire versés en cours de convention, selon la durée de la clause salariale — Règlements intervenus au cours de 2001

— Tableau 1.3 — Ventilation du taux de croissance annuel moyen des taux de salaire versés en cours de convention — Règlements intervenus au cours de 2001

— Tableau 1.4 — Distribution en pourcentage des salariés, selon le taux de croissance annuel moyen des taux de salaire versés en cours de convention — Règlements intervenus au cours de 2001

— Tableau 1.5 — Croissance annuelle moyenne des taux de salaire versés en cours de convention, selon le trimestre de renouvellement (en pourcentage)

— Tableau 1.6 — Croissance annuelle moyenne des taux de salaire verses en cours de convention, selon le secteur d'activité économique et le secteur d'origine (en pourcentage) — Par année de renouvellement

— Tableau 2.1 — Variation annuelle du taux de salaire versé aux salariés syndiqués au Québec (en pourcentage) — Ensemble des conventions collectives

— Tableau 2.2 — Évolution des taux de salaire versés aux employés syndiqués, selon les règlements intervenus au cours de 2001 comparativement a l'ensemble des conventions collectives en vigueur

— Tableau 2.3 — Évolution annuelle des taux de salaire versés aux employés syndiqués, selon le secteur d'activité économique et le secteur d'origine (en pourcentage) — Ensemble des conventions collectives en vigueur

— Graphique 1 — Croissance annuelle moyenne des taux de salaire versés en cours de conventions au Québec, selon le secteur d'origine et l'année de renouvellement (en pourcentage)

— Graphique 2 — Évolution annuelle du taux de salaire versé aux employés syndiqués au Québec, selon le secteur d'origine (en pourcentage)

Annexe A

— Tableau A.1 — Croissance annuelle moyenne des taux de salaire versés en cours de convention, selon le secteur d'origine et l'année de renouvellement (en pourcentage)

— Tableau A.2 — Nombre de conventions collectives et de travailleurs visés, selon le secteur d'origine et l'année de renouvellement

Notes techniques

1. Types de mesures
   - Indicateur prévisionnel
   - Indicateur tendanciel
2. Unités de négociation
   - Secteur d'origine
   - Secteur d'activité
   - Type du produits
   - Taille de l'unité
3. Classes salariales
   - Taux de salaire
4. Taux de salaire versé
   - Clause d'indexation à l'IPC
5. Méthode de calcul
   - Méthode des taux
   - Méthode des gains
6. Révisions des données

Les résultats de l'année

L'analyse des conventions collectives déposées au ministère du Travail au cours de la dernière année civile indique que les taux de salaire négociés connaîtront une augmentation annuelle moyenne de 3,1 % au cours de la durée des contrats de travail. Ce taux est établi à partir des 182 renouvellements de convention collective ajoutés au fichier en cours d'année. Il est bon de rappeler d'entrée de jeu que les conventions inscrites au fichier du ministère du Travail comprennent des unités dont la taille minimale est de 50 salariés dans le cas des cols blancs et de 100 salariés dans le cas des cols bleus. On trouvera dans les notes techniques en fin d'article les informations sur la méthode et les concepts du modèle d'analyse utilisé.

Ce taux de 3,1 % est plus élevé de 0,8 point de pourcentage par rapport au taux calculé pour l'année 2000, qui se situait à 2,3 %. La hausse établie pour les salariés du secteur public s'élève à 3,3 %, alors que ceux du secteur privé obtiennent 3,1 % par année de convention. Toutefois, si nous retenons toutes les conventions en vigueur pour lesquelles une correction salariale est applicable à l'année 2001, et non seulement les derniers renouvellements, l'ensemble des salariés reçoivent une hausse de 2,8 % en 2001, soit 2,8 % pour le secteur public et 2,6 % pour le secteur privé (tableau 1.1).

Rappelons que le taux de croissance des salaires est mesuré à partir du taux versé aux salariés de l'emploi modal pleinement qualifiés de chaque convention collective, c'est-à-dire l'emploi où l'on trouve la plus forte proportion de salariés. Quand l'emploi modal comprend plusieurs taux de salaire basés sur l'expérience ou le mérite, le taux de salaire maximum est utilisé pour le calcul des indicateurs. L'emploi modal regroupe 16,5 % de l'ensemble des salariés syndiqués visés par les ententes déposées en 2001. Pour les conventions du secteur public, l'emploi modal vise 26,3 % des salariés contre 12,5 % pour le secteur privé. Dans le secteur privé, les petites unités de négociation (moins de 200 employés) possèdent un emploi modal qui comprend 39,2 % des employés, les unités de taille moyenne (200 à 499 employés) en regroupent 40,6 % et les grandes unités (500 employés et plus), 4,2 %.

Les derniers renouvellements de convention collective

Les 182 conventions renouvelées au cours de 2001 couvrent 134 944 salariés et sont des renouvellements dont on connaît l'emploi modal dans tous les cas. Le secteur privé compte 129 conventions touchant 95 780 salariés et le secteur public en comprend 53 qui visent 39 164 salariés. De ce nombre, 10 proviennent du secteur public fédéral et elles s'appliquent à 26 584 salariés.

De plus, 187 autres conventions collectives couvrant 232 496 salariés ont été ajoutées au fichier du ministère du Travail en 2001. De ce nombre, 168, représentant 224 243 salariés, ont été ratifiées avant le début de 2001. Une partie substantielle de ces renouvellements est composée de contrats de travail conclus en 2000 dans le secteur de la santé et des services sociaux (66 conventions qui couvrent près de 175 000 salariés). Il existe également quelques cas de première convention collective qui sont ainsi inscrits au fichier pour la première fois. En 2001, 19 nouvelles unités de négociation ont ainsi vu leur convention s'ajouter au fichier du ministère du Travail.

Les principales conventions renouvelées au quatrième trimestre de 2001

Le fichier du ministère du Travail compte 18 renouvellements de conventions collectives survenus au cours du dernier trimestre de 2001. Ces contrats de travail regroupent 24 128 salariés. L'effectif est supérieur à 100 employés pour 17 d'entre eux. Par ailleurs, trois nouvelles unités de négociation, comptant 449 salariés au total, ont signé une première convention au cours de ce trimestre et ont ainsi été inscrites pour la première fois au fichier du Ministère.

Parmi les plus importantes conventions renouvelées au cours du dernier trimestre, mentionnons quatre accords intervenus dans l'administration publique fédérale, qui touchent 20 370 employés. Dans le secteur manufacturier, deux contrats de travail, représentant 1 406 salariés d'Olymel, ont été renouvelés.

La croissance salariale relative aux renouvellements

Nous analysons ici la croissance des gains salariaux dans les conventions collectives renouvelées en 2001. Il s'agit, selon le cas, de la croissance moyenne par année de convention pour le trimestre ou l'année de renouvellement.

Les salariés québécois dont la convention a été renouvelée en 2001 ont obtenu une hausse annuelle moyenne de 3,1 % de leur taux de salaire. Comme nous l'avons mentionné plus haut, ce résultat porte sur 134 944 salariés répartis dans 182 conventions renouvelées en 2001 (tableau 1.2). La croissance de ces gains salariaux provient de l'indicateur prévisionnel qui applique au taux de salaire de l'emploi modal l'augmentation négociée selon les années. Cette augmentation inclut la correction du taux de salaire due à la hausse de l'indice des prix à la consommation (IPC) si une telle clause est prévue dans la convention. Les salariés syndiqués obtiennent ainsi des hausses moyennes de 3,6 % la première année de convention, de 2,7 % la deuxième année et de 2,1 % la troisième année.

Tableau 1.1
Hausses salariales obtenues par les employés syndiqués au Québec au cours de 2001 (en pourcentage)

	Secteur public	Secteur privé	Ensemble des salariés
Règlements intervenus en cours d'année			
Croissance annuelle moyenne en cours de convention	3,3	3,1	3,1
Ensemble des conventions collectives en vigueur			
Taux d'augmentation annuelle à la fin de l'année	2,8	2,6	2,8

Source : ministère du Travail du Québec.

Tableau 1.2
Croissance des taux de salaire versés en cours de convention, selon la durée de la clause salariale — Règlements intervenus au cours de 2001

	Durée de la clause salariale (mois)						
	Ensemble	moins de 12	12	12 à 24	24	24 à 36	plus de 36
Taux de croissance (%)							
Taux de croissance annuel moyen	3,1	—	1,6	2,9	4,7	3,3	2,5
En première année	3,6	—	1,6	3,3	4,8	3,8	3,2
En deuxième année	2,7	—	—	0,8	4,5	2,8	2,0
En troisième année	2,1	—	—	—	—	1,9	2,1
Durée moyenne (mois)	37	—	12	17	24	32	60
Nombre de conventions	182	—	6	6	8	12	97
Nombre de salariés	134 944	—	1 244	2 534	5 707	66 593	24 505

Source : ministère du Travail du Québec.

La durée d'application des clauses salariales

L'examen des renouvellements survenus en 2001 révèle une durée moyenne des clauses salariales de 37 mois. Les conventions collectives dont la durée de la clause salariale est de 24 à 36 mois (durée moyenne de 32 mois) regroupent la plus grande partie des syndiqués (49,3 %) et comportent une augmentation annuelle moyenne de 3,3 % des gains salariaux. Celles dont la durée de la clause salariale est de 36 mois exactement représentent 25,5 % des syndiqués et contiennent un taux de croissance annuel moyen de 3,0 %. Un peu plus de la moitié des conventions renouvelées en 2001, soit 97, ont des clauses salariales de plus de 36 mois, avec une durée moyenne de 60 mois. Elles incluent des augmentations annuelles moyennes de 2,5 % mais ne représentent que 18,2 % des salariés. Enfin, 20 conventions visant 7,0 % des salariés possèdent une clause salariale d'une durée de 24 mois ou moins avec un taux de croissance annuel moyen de 3,8 %.

Bien que 156 des 182 conventions renouvelées en 2001 n'aient pas de clause d'indexation au coût de la vie, leurs salariés obtiennent néanmoins une hausse moyenne de 3,1 %, comparativement à 2,8 % pour les conventions en contenant une. Les 26 conventions comprenant une clause d'indexation au coût de la vie concernent 8 719 salariés, soit seulement 6,5 % de l'ensemble de la population visée.

Les salariés de type col bleu bénéficient d'une croissance salariale de 3,1 %, tandis que les cols blancs reçoivent des augmentations moyennes de 3,0 % (tableau 1.3). Les employés du secteur public reçoivent une hausse annuelle moyenne de 3,3 % et ceux du secteur privé, de 3,1 %. Dans le secteur privé, les grandes unités de négociation ont obtenu des hausses moyennes de 3,2 % contre 2,6 % pour les petites et moyennes unités. Selon la nature de l'activité économique, les conventions du secteur privé produisant des biens offrent une hausse moyenne de 3,1 % contre 2,8 % dans le cas des entreprises de services.

Tableau 1.3
Ventilation du taux de croissance annuel moyen des taux de salaire versés en cours de convention — Règlements intervenus au cours de 2001

	Règlements dont l'emploi modal est connu				Croissance du taux de salaire nominal	Croissance du taux de salaire réel[1]	Proportion de salariés à l'emploi modal
	Conventions (%)	Salariés (%)	Conventions (N)	Salariés (N)	(%)	(%)	(%)
Ensemble des salariés	100,0	100,0	182	134 944	3,1	1,0	16,5
Cols bleus	100,0	100,0	140	104 068	3,1	1,1	14,6
Cols blancs	100,0	100,0	42	30 876	3,0	0,7	23,0
Sans indexation	100,0	100,0	156	126 225	3,1	1,0	15,3
Avec indexation	100,0	100,0	26	8 719	2,8	0,7	33,5
Secteur public	100,0	100,0	53	39 164	3,3	1,0	26,3
Municipal	100,0	100,0	26	5 658	2,5	0,3	32,2
Provincial	100,0	100,0	17	6 922	2,9	0,8	35,2
Fédéral	100,0	100,0	10	26 584	3,5	1,1	22,7
Secteur privé	100,0	100,0	129	95 780	3,1	1,1	12,5
Type de produits							
Biens	100,0	100,0	94	88 576	3,1	1,1	9,6
Services	100,0	100,0	35	7 204	2,8	0,6	48,0
Taille de l'unité							
Grande	100,0	100,0	15	73 478	3,2	1,2	4,2
Moyenne	100,0	100,0	41	12 792	2,6	0,4	40,6
Petite	100,0	100,0	73	9 510	2,6	0,4	39,2

1 Calculé à l'aide de l'indice des prix à la consommation pour le Québec.

Source : ministère du Travail du Québec.

Les travailleurs profitant d'une hausse ou subissant un gel salarial

Le tableau 1.4 fait état de la distribution en pourcentage des salariés selon le taux de croissance annuel moyen du taux de salaire : 43,7 % des salariés ont obtenu une augmentation de 3,0 % à 3,9 % tandis que 28,3 % ont négocié des hausses annuelles se situant entre 2,0 % et 2,9 %. Les contrats de travail qui prévoient une augmentation de moins de 2 % touchent 15,3 % des employés. Ceux qui contiennent des hausses de 4 % et plus concernent 12,3 % des salariés. Enfin, seulement 0,4 % des salariés ont subi un gel ou une diminution salariale dans les règlements intervenus en 2001.

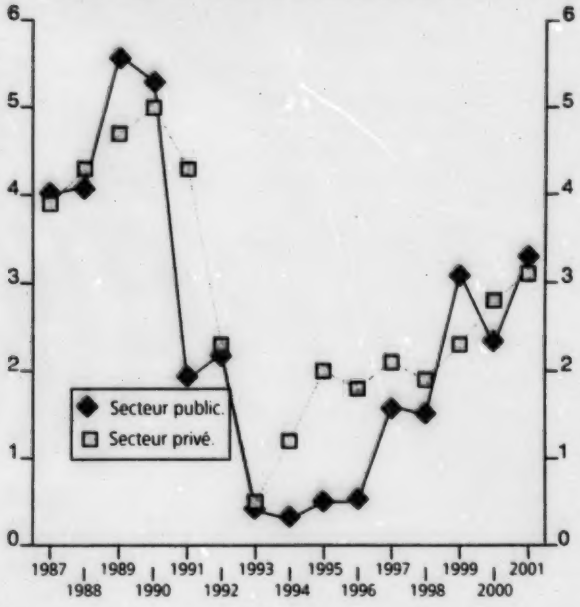
Si nous réexaminons les données du tableau 1.3 en tenant compte de l'inflation, nous constatons que l'ensemble des salariés visés voient augmenter leur taux de salaire réel de 1,0 % en cours de convention. Cette estimation se base sur les taux d'inflation prévus pour le Québec (voir les notes techniques). Le secteur public voit son niveau salarial réel augmenté de 1,0 % tandis que la hausse réelle dans le secteur privé est estimée à 1,1 %. Quand nous analysons ces données au regard de la taille des entreprises, il appert que les unités de négociation de grande taille connaissent une augmentation réelle de 1,2 % alors que celles de petite et moyenne tailles obtiennent des augmentations réelles de seulement 0,4 %.

L'évolution des taux de salaire lors des renouvellements

Le tableau A.1 montre l'évolution de la croissance des taux de salaire depuis 1989. Pour sa part, le graphique 1 trace l'évolution des taux de croissance des salaires négociés dans les secteurs public et privé depuis 1987. Bien que, d'une façon générale, les taux d'augmentation soient plus faibles au cours des dernières années par rapport à la décennie précédente, on note depuis 1994 une reprise marquée des taux de croissance des salaires. On peut voir également que la croissance annuelle des taux de salaire dans le secteur public a dépassé légèrement celle du secteur privé en 2001, contrairement à la tendance habituelle. Le tableau 1.5 présente ces données trimestriellement. Ainsi, en 2001, c'est à partir du second trimestre que la croissance des salaires s'est manifestée plus fortement dans le secteur public que dans le secteur privé.

Pour une analyse plus fine des résultats selon les secteurs d'activité économique, on consultera le tableau 1.6. Cependant, il faut noter que les taux de chacun des secteurs d'activité sont basés sur un petit nombre de conventions. On peut néanmoins remarquer que les hausses de salaires négociées en 2001 ont été plus élevées dans les secteurs de la construction (3,3 %) et des services (3,2 %) que dans l'industrie primaire (2,6 %) et le secteur manufacturier (2,5 %).

Graphique 1
Croissance annuelle moyenne des taux de salaire versés en cours de convention au Québec, selon le secteur d'origine et l'année de renouvellement (en pourcentage)



L'évolution des taux de salaire pendant toute la durée des conventions

Examinons maintenant toutes les conventions collectives en vigueur. Aux renouvellements signés en 2001 et traités précédemment, nous ajoutons les augmentations prévues dans l'ensemble des conventions en vigueur inscrites au fichier. Pour 2001, cela représente 961 ententes visant 758 422 salariés.

Les taux de salaire versés aux employés syndiqués du Québec ont augmenté de 2,8 % en 2001 (tableau 2.1). En 2000, les taux de salaire des 783 469 salariés alors recensés avaient été majorés de 2,6 % en moyenne dans les 1 058 conventions traitées.

À partir des tableaux 2.2 et 2.3, il est possible d'examiner, sur neuf années, les augmentations salariales négociées dans les conventions collectives au Québec. Ces données tiennent compte de tout versement lié à l'inflation ainsi que de tout montant forfaitaire. Elles reposent, rappelons-le, sur l'emploi modal, c'est-à-dire sur celui qui regroupe le plus grand nombre de salariés dans chacune des unités de négociation. Elles sont également pondérées par le poids relatif de chacune de ces unités. Ces résultats font état des augmentations suivantes en ce qui a trait aux salaires versés aux employés syndiqués : 1,2 % pour 1998, 2,2 % pour 1999, 2,6 % pour 2000, 2,8 % pour 2001 et respectivement 2,5 % et 2,6 % pour 2002 et 2003.

Selon le secteur d'origine (privé et public)

Le graphique 2 trace pour le Québec l'évolution des taux de salaire versés aux employés syndiqués des secteurs privé et public au cours des treize dernières années. Il porte sur la totalité des conventions enregistrées au fichier. On constate que, de 1992 à 1998, l'écart s'établit toujours en faveur du secteur privé. Mais depuis 1999 cet écart favorise le secteur public. L'écart total composé depuis 1995 avantage encore le secteur privé et s'établit à 2,9 points de pourcentage.

Dans le secteur public (tableau 2.1), les salariés des administrations fédérale et provinciale ont connu les hausses les plus fortes en 2001 avec un taux de 2,9 %. Les employés des administrations municipales ont reçu des augmentations de 2,4 % en 2001.

Dans le secteur privé, ce sont les entreprises de la construction qui ont versé les augmentations de salaires les plus élevées en 2001 (2,9 %), suivies des autres entreprises productrices de biens (2,5 %) et celles de services (2,4 %). Les hausses, selon la taille des entreprises du secteur privé, ont été en moyenne de 2,8 % pour celles de 500 employés et plus, de 2,5 % pour celles de 200 à 499 employés et 2,2 % pour celles de moins de 200 salariés.

Selon le secteur d'activité économique

Quand on ventile les données selon le secteur d'activité économique (tableau 2.3), la hausse moyenne des salaires versés s'établit en 2001 à 3,1 % dans le secteur primaire, à 2,5 % dans le secteur manufacturier, à 2,9 % dans le secteur de la construction et à 2,8 % dans celui des services. Dans les sous-secteurs, les hausses les plus fortes se trouvent, dans l'ordre, dans l'habillement (3,9 %), les mines et carrières (3,7 %), les produits du pétrole et du charbon (3,5 %), l'enseignement (3,5 %), les produits électriques (3,3 %), le tabac (3,3 %) et l'administration publique fédérale (3,2 %).

Dans le secteur de l'enseignement, le taux observé de 3,5 % en 2001 s'explique par l'intégration des catégories 14, 15 et 16 ans de scolarité à l'échelle 17 ans ou moins, ce qui a occasionné un redressement salarial qui est complété depuis le premier jour de travail de l'année scolaire 2001-2002.

Conclusion

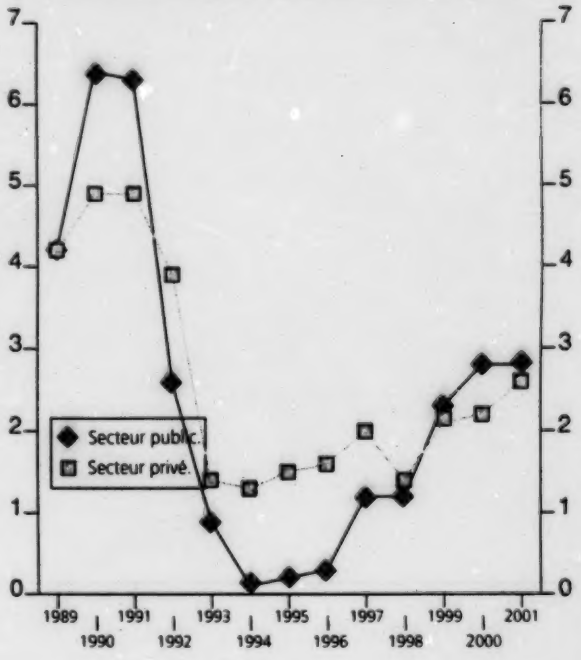
Les conventions renouvelées en 2001 comprennent des augmentions annuelles moyennes de 3,1 % pour la durée des ententes. Il s'agit de la plus forte augmentation enregistrée par le ministère du Travail du Québec depuis 1990. À la faveur d'une croissance économique soutenue, les taux de salaire négociés au Québec affichent d'ailleurs une nette tendance à la hausse depuis 1994.

L'industrie de la construction et le secteur des services ont négocié les plus fortes hausses en 2001. Dans le secteur des services, les administrations publiques fédérale et provinciale ainsi que les services médicaux et sociaux ont affiché les taux de croissance les plus élevés.

Fait inusité au cours des dernières années, la croissance des taux de salaire négociés dans le secteur public a dépassé légèrement celle du secteur privé en 2001. Depuis 1991, cette situation n'est apparue qu'en deux occasions, soit en 1999 et en 2001.

À quoi faut-il s'attendre en 2002 ? L'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec (ORHRI) a publié sur son site Internet une revue des prévisions des principaux cabinets-conseils en relations industrielles et de celles de l'ISQ en matière de croissance salariale pour la présente année[1]. Les spécialistes s'attendent à un léger repli des taux de croissance des salaires en 2002. Ces prévisions, rendues publiques pour la plupart à l'automne de 2001, étaient influencées par la perspective d'une récession qui devait se poursuivre au moins jusqu'au milieu de 2002. Or, à la fin de mars, il semble que la reprise économique pointe déjà à l'horizon. Ce renversement rapide de la conjoncture aura-t-il des effets sur les hausses de salaire négociées au cours de la présente année ? Il sera intéressant de consulter les prochains résultats trimestriels de l'ICTSN pour le vérifier.

Graphique 2
Évolution annuelle du taux de salaire versé aux employés syndiqués au Québec, selon le secteur d'origine (en pourcentage)



1. *Prévisions salariales en 2002 : où en est-on exactement ?* http://www.portail-rhri.com/dossiers/salaires2002/

8

Tableau 1.4
Distribution en pourcentage des salariés, selon le taux de croissance annuel moyen des taux de salaire versés en cours de convention — Règlements intervenus au cours de 2001

	Ensemble des salariés	Secteur privé			Secteur public			
		Total	Biens	Services	Total	Municipal	Provincial	Fédéral
Distribution en pourcentage								
Ensemble des salariés	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Diminution	0,1	0,2	0,7	—	—	—	—	—
Sans variation	0,3	0,4	1,4	1,1	—	—	—	—
Augmentation								
(0,1 % à 0,9 %)	1,2	1,4	5,7	—	0,7	2,7	1,9	—
(1 % à 1,9 %)	14,1	17,8	19,6	19,9	5,1	14,8	16,5	—
(2 % à 2,9 %)	28,3	15,4	44,1	60,6	59,8	44,0	32,5	70,4
(3 % à 3,9 %)	43,7	54,0	22,7	10,9	18,4	35,9	49,1	6,7
(4 % à 4,9 %)	8,9	10,0	4,8	—	6,1	—	—	9,0
(5 % à 5,9 %)	2,0	0,4	0,5	3,2	6,1	—	—	9,0
(6 % à 6,9 %)	1,1	0,2	—	2,8	3,4	—	—	5,0
(7 % et plus)	0,3	0,2	0,4	1,5	0,4	2,7	—	—
Hausse de salaire								
Moyenne[1] (%)	3,1	3,1	2,5	2,8	3,3	2,5	2,9	3,5
Mediane[1] (%)	3,3	3,5	2,5	2,5	3,0	2,3	2,6	3,0
Moyenne[2] (%)	2,6	2,6	2,4	3,0	2,7	2,4	2,4	3,8
Mediane[2] (%)	2,5	2,5	2,5	2,5	2,4	2,0	2,4	3,2

1. Hausses pondérées par le nombre de salariés.
2. Hausses non pondérées par le nombre de salariés.

Source : ministère du Travail du Québec.

Tableau 1.5
Croissance annuelle moyenne des taux de salaire versés en cours de convention, selon le trimestre de renouvellement (en pourcentage)

	99-1	99-2	99-3	99-4	00-1	00-2	00-3	00-4	01-1	01-2	01-3	01-4
Ensemble des salariés	2,2	3,3	2,3	2,5	1,9	2,3	2,4	2,6	2,5	3,0	3,3	3,0
Cols bleus	2,1	3,4	2,3	2,5	1,8	2,1	2,5	2,6	2,6	2,8	3,3	3,1
Cols blancs	2,8	3,0	2,1	2,5	2,0	2,4	2,3	2,7	2,3	3,5	2,7	2,9
Sans indexation	2,0	3,7	2,3	2,5	1,7	2,3	2,4	2,6	2,5	3,1	3,3	3,0
Avec indexation	3,1	2,4	1,9	2,5	2,4	3,4	2,4	3,6	2,2	2,9	2,9	2,0
Secteur public	3,2	4,5	2,1	2,0	1,7	2,3	2,3	2,3	2,1	3,6	3,4	3,2
Municipal	1,0	1,8	2,2	1,5	—	2,3	2,3	1,8	2,2	2,4	3,9	2,7
Provincial	2,4	2,9	2,0	2,2	1,9	2,3	2,3	2,9	2,0	2,2	3,4	—
Fédéral	3,6	5,2	1,6	2,0	1,6	2,0	2,3	2,4	2,2	5,0	—	3,2
Secteur privé	2,0	2,6	2,4	2,5	2,6	2,7	2,7	3,0	2,6	2,5	3,2	1,9
Type de produits												
Biens	2,0	2,8	2,1	2,5	2,5	3,1	3,2	3,2	2,3	2,5	3,3	1,9
Services	2,4	2,4	3,7	2,6	2,7	2,0	2,0	2,6	3,0	2,6	2,7	3,6
Taille de l'unité												
Grande	2,1	2,5	2,3	2,8	1,9	2,9	2,5	3,2	2,6	2,5	3,3	1,5
Moyenne	1,4	2,7	3,3	2,3	2,8	2,2	2,2	3,6	2,7	2,5	2,9	1,8
Petite	2,1	2,5	2,2	2,1	2,4	2,7	3,0	2,5	2,6	2,5	2,8	2,9

Source : ministère du Travail du Québec.

Tableau 1.6

Croissance annuelle moyenne des taux de salaire versés en cours de convention, selon le secteur d'activité économique et le secteur d'origine (en pourcentage) — Par année de renouvellement

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Ensemble des salariés	0,7	0,7	1,0	1,9	1,7	2,5	2,3	3,1
Secteur primaire	1,7	1,3	2,2	2,6	3,2	1,8	2,1	2,6
Agriculture	1,0	0,9	—	1,8	—	2,0	1,8	—
Sylviculture	1,0	2,1	5,2	2,3	4,0	1,6	2,9	1,5
Mines et carrieres	2,0	1,1	1,4	2,9	1,9	1,8	1,4	2,8
Secteur manufacturier	1,5	2,0	2,0	2,5	2,4	2,4	3,0	2,5
Aliments	1,4	1,2	2,0	2,0	1,8	1,9	2,1	2,0
Boissons	0,8	1,6	1,5	2,8	2,3	2,0	2,5	1,7
Tabac	3,0	2,8	3,7	3,5	—	3,1	—	3,0
Caoutchouc, matieres plastiques	2,6	1,4	1,8	3,1	2,2	2,7	3,1	2,7
Cuir	1,0	9,8	1,9	1,7	—	2,3	1,7	2,9
Textile	1,7	2,3	1,3	1,9	1,6	2,9	2,6	2,6
Habillement	0,9	1,2	1,1	1,8	0,7	2,1	2,9	1,8
Bois	1,6	3,1	2,8	3,0	2,4	2,4	2,0	2,4
Meuble	1,0	1,7	2,4	3,0	3,2	2,9	3,1	2,6
Papier	1,5	2,7	2,8	3,2	1,9	1,4	0,9	2,0
Imprimerie	0,5	0,6	0,6	2,7	2,3	1,4	2,5	2,6
Premiere transformation des métaux	1,8	2,4	1,8	1,6	3,4	2,1	2,2	2,8
Produits en métal	2,9	2,7	1,2	1,4	2,5	2,4	2,8	3,3
Machinerie	1,7	2,3	1,4	2,1	3,9	2,4	5,1	2,8
Matériel de transport	2,0	1,7	1,7	2,9	2,2	3,2	5,3	—
Produits électriques	1,0	3,2	2,1	2,4	2,1	9,1	4,6	3,1
Mineraux non métalliques	2,0	1,6	1,6	2,9	2,0	1,9	2,4	2,7
Produits du petrole et du charbon	2,2	—	—	3,0	3,6	—	3,4	3,3
Industrie chimique	1,1	1,5	0,9	2,5	2,1	3,6	3,0	2,4
Autres industries manufacturières	1,6	2,2	1,0	2,3	3,2	2,8	2,6	1,8
Construction	1,8	2,5	—	2,0	0,4	2,0	5,4	3,3
Services	0,3	0,5	0,7	1,6	1,4	3,0	2,3	3,2
Transports et entreposage	0,8	2,8	1,2	2,4	1,2	3,1	2,4	2,9
Communications	0,6	1,8	1,3	0,6	0,0	2,2	1,6	—
Electricite, gaz et eau	0,4	—	0,7	1,4	1,9	1,8	2,8	—
Commerce de gros	1,5	2,7	1,5	1,6	2,2	4,1	2,6	2,0
Commerce de détail	-0,9	0,0	1,2	1,3	2,1	2,9	2,3	2,5
Finances	0,2	0,6	2,2	1,9	1,1	1,5	1,7	2,4
Assurances	2,0	1,8	1,1	2,2	1,8	2,2	1,5	—
Immobilier	-0,3	2,7	0,5	0,7	—	2,4	2,6	1,8
Services aux entreprises	1,7	1,6	3,3	0,5	2,4	1,7	2,3	2,3
Administration publique fédérale	-0,1	—	—	4,4	1,9	4,8	2,0	3,5
Administration publique provinciale	0,3	0,3	0,6	—	—	—	1,9	3,1
Administration publique municipale	0,7	0,9	2,2	2,3	0,9	2,0	1,9	2,4
Enseignement	0,2	0,6	0,3	0,5	1,3	1,4	2,7	2,4
Services médicaux et sociaux	0,5	0,3	0,3	1,5	1,5	3,6	2,1	3,5
Hebergement	2,1	2,2	1,7	1,9	2,0	3,1	2,8	3,5
Restauration	1,6	3,8	3,0	2,0	1,3	2,4	2,8	2,8
Autres services	1,4	1,2	1,1	0,9	2,0	2,3	2,5	3,1
Secteur public	0,3	0,5	0,5	1,6	1,5	3,1	2,3	3,3
Secteur privé	1,2	2,0	1,8	2,1	1,9	2,3	2,8	3,1
Nombre de conventions	355	322	372	307	282	290	366	182
Nombre de salariés	149 296	484 014	178 189	153 778	100 937	145 931	516 803	134 944

Source : ministere du Travail du Québec.

10

Tableau 2.1
Variation annuelle du taux de salaire versé aux salariés syndiqués au Québec (en pourcentage) — Ensemble des conventions collectives

	1996	1997	1998	1999	2000	2001 (P)	Évolution trimestrielle 2001			
							1er trimestre	2e trimestre	3e trimestre	4e trimestre
Ensemble des salariés	0,7	1,4	1,2	2,2	2,6	2,8	1,7	0,2	0,7	0,1
Cols bleus	1,4	2,1	1,4	2,0	2,3	2,6	0,9	0,4	0,9	0,2
Cols blancs	0,3	1,1	1,1	2,3	2,8	2,9	2,2	0,1	0,5	0,0
Secteur public	0,3	1,2	1,2	2,3	2,8	2,8	2,2	0,1	0,5	0,0
Municipal	1,9	2,9	1,1	1,5	1,5	2,4	1,8	0,1	0,3	0,0
Administration	1,8	3,4	0,8	1,3	1,3	2,3	1,6	0,2	0,3	0,0
Entreprises	2,2	1,0	2,1	2,4	2,2	2,8	2,5	0,0	0,3	0,0
Provincial	0,2	1,0	1,1	2,4	2,9	2,9	2,4	0,0	0,4	0,0
Administration[1]	0,2	1,1	1,1	2,4	2,9	2,9	2,5	0,0	0,4	0,0
Entreprises	0,5	0,4	1,5	2,3	2,4	2,3	1,7	0,3	0,0	0,3
Fédéral	0,1	2,2	1,4	2,1	3,3	2,9	0,5	0,7	1,5	0,1
Administration	0,0	3,1	2,0	2,3	3,9	3,2	0,0	0,8	2,2	0,1
Entreprises	0,6	1,6	0,2	1,8	2,2	2,4	1,6	0,4	0,0	0,0
Secteur privé	1,6	2,0	1,4	2,1	2,2	2,6	0,7	0,5	1,0	0,2
Type de produits										
Biens	2,0	2,3	2,0	2,1	2,4	2,5	0,9	0,7	0,5	0,3
Construction	0,0	0,0	0,0	2,0	2,0	2,9	0,2	0,0	2,6	0,1
Services	1,9	1,5	1,3	2,2	2,2	2,4	0,7	0,6	0,5	0,3
Taille de l'unité										
500 et plus	1,4	2,2	0,9	2,1	2,2	2,8	0,6	0,4	1,5	0,2
200 à 499	1,9	2,0	1,9	2,1	2,3	2,5	0,8	0,7	0,7	0,2
Moins de 200	1,7	1,8	1,9	2,0	2,2	2,2	0,7	0,6	0,4	0,3

1 Comprenant la fonction publique, les institutions publiques d'éducation et les institutions publiques de santé et de services sociaux.

Source : ministère du Travail du Québec.

Tableau 2.2
Évolution[1] des taux de salaire versés aux employés syndiqués, selon les règlements intervenus au cours de 2001 comparativement à l'ensemble des conventions collectives en vigueur

	1999	2000	2001	2002	2003
Règlements intervenus au cours de 2001					
Tous les secteurs	2,1	2,5	2,9	2,6	2,7
Industries primaires	1,9	2,2	3,7	1,8	1,9
Industries manufacturières	2,2	2,4	2,3	2,4	2,4
Construction	2,0	1,9	2,9	2,8	2,8
Transport, communications et autres services publics	1,4	1,8	2,8	2,8	2,6
Commerce	2,0	2,8	3,1	1,6	1,5
Finances, assurances et affaires immobilières	1,0	1,1	2,7	2,0	2,0
Administration publique	2,3	3,5	3,0	2,5	2,2
Services socioculturels, commerciaux et personnels	2,1	3,9	3,1	2,0	1,9
Nombre de conventions	146	148	161	164	122
Nombre de salariés	115 494	128 228	132 648	125 328	93 098
Ensemble des conventions en vigueur					
Ensemble des salariés	2,2	2,6	2,8	2,5	2,6
Nombre de conventions	1 056	1 058	961	604	351
Nombre de salariés	775 401	783 469	758 422	272 485	163 728

1 Taux d'augmentation annuelle à la fin de l'année.

Source : ministère du Travail du Québec.

Tableau 2.3

Évolution annuelle des taux de salaire versés aux employés syndiqués, selon le secteur d'activité économique et le secteur d'origine (en pourcentage)
— Ensemble des conventions collectives en vigueur

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Ensemble des salariés	0,6	0,7	1,4	1,2	2,2	2,6	2,8
Secteur primaire	1,3	2,4	1,9	1,2	1,9	1,9	3,1
Agriculture	-0,2	1,1	1,6	1,9	1,8	2,5	2,5
Sylviculture	2,2	5,4	2,9	2,2	2,3	2,3	1,6
Mines et carrières	1,2	0,9	1,5	0,5	1,9	1,8	3,7
Secteur manufacturier	2,0	2,0	2,3	2,0	2,1	2,4	2,5
Aliments	1,0	1,5	1,7	1,9	1,9	1,8	2,0
Boissons	1,2	1,6	2,0	2,1	2,4	2,2	2,1
Tabac	3,2	1,8	3,4	3,5	3,3	3,0	3,3
Caoutchouc et matières plastiques	1,1	2,2	2,1	2,3	2,5	2,3	2,7
Cuir	1,4	1,6	1,5	1,9	1,8	1,9	1,9
Textile	2,0	1,8	0,9	2,3	1,9	2,4	2,5
Habillement	0,7	1,4	1,7	1,4	1,8	2,2	3,9
Bois	2,0	3,3	3,6	2,8	2,5	2,2	2,0
Meuble	1,9	1,8	2,3	2,5	2,8	2,4	2,7
Papier	3,1	3,0	3,0	1,6	0,8	2,1	1,9
Imprimerie	0,3	0,6	2,0	1,7	1,9	2,0	2,3
Premiere transformation des métaux	2,1	2,1	2,2	2,0	2,1	2,4	2,7
Produits en métal	2,7	2,6	1,9	1,4	1,9	2,7	2,7
Machinerie	2,0	2,6	1,5	1,9	1,9	2,0	2,5
Matériel de transport	2,5	0,6	3,3	2,2	3,1	2,4	3,2
Produits électriques	2,9	2,5	2,5	2,1	2,3	4,5	3,3
Mineraux non métalliques	1,9	1,7	1,9	2,1	2,1	2,1	2,2
Produits du petrole et du charbon	3,4	3,3	3,0	3,6	3,0	6,0	3,5
Industrie chimique	0,5	2,1	2,2	2,2	2,5	2,5	2,9
Autres industries manufacturières	1,8	2,5	2,1	2,9	2,3	2,6	2,1
Construction	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0	2,0	2,9
Services	0,3	0,5	1,2	1,2	2,3	2,7	2,8
Transports et entreposage	2,0	2,4	1,4	2,2	2,7	2,4	2,6
Communications	1,8	0,8	1,6	-0,4	1,9	1,8	2,5
Électricité, gaz et eau	0,1	0,7	-0,1	1,6	2,9	2,0	2,1
Commerce de gros	1,5	1,4	1,8	2,1	1,9	2,3	2,6
Commerce de détail	0,9	1,0	1,6	2,0	2,2	2,2	1,9
Finances	1,1	3,1	1,2	1,7	1,4	1,9	2,1
Assurances	1,1	1,8	1,9	2,0	1,7	2,3	2,8
Immobilier	1,1	1,8	1,9	2,0	1,7	2,3	2,8
Services aux entreprises	2,3	1,9	0,9	0,6	2,6	1,9	2,5
Administration publique fédérale	0,0	0,0	3,1	2,0	2,3	3,9	3,2
Administration publique provinciale	0,0	0,1	1,0	1,1	1,7	2,6	2,5
Administration publique municipale	1,7	1,8	3,4	0,8	1,3	1,3	2,3
Enseignement	0,0	0,4	1,1	1,1	2,5	3,5	3,5
Services médicaux et sociaux	0,0	0,0	1,0	1,1	2,5	2,4	2,5
Hebergement	1,8	2,0	1,3	1,9	3,5	3,2	2,8
Restauration	3,8	3,3	1,7	1,9	0,8	1,7	2,7
Autres services	0,3	1,4	0,7	0,5	1,3	2,1	2,1
Secteur public	0,2	0,3	1,2	1,2	2,3	2,8	2,8
Secteur privé	1,5	1,6	2,0	1,4	2,1	2,2	2,6
Nombre de conventions	1 015	1 046	1 051	1 036	1 056	1 058	961
Nombre de salariés	819 335	870 174	798 504	619 957	775 401	783 469	758 422

Source : ministere du Travail du Quebec.

Annexe A

Tableau A.1
Croissance annuelle moyenne des taux de salaire versés en cours de convention, selon le secteur d'origine et l'année de renouvellement (en pourcentage)

	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Ensemble des salariés	5,3	5,2	2,2	2,2	0,4	0,7	0,7	1,0	1,9	1,7	2,5	2,3	3,1
Secteur public	5,7	5,3	1,9	2,2	0,4	0,3	0,5	0,5	1,6	1,5	3,1	2,3	3,3
Municipal	4,7	5,0	3,2	2,8	0,5	0,8	1,7	2,0	2,2	0,8	2,0	2,1	2,5
Provincial	6,1	5,3	1,9	2,1	0,4	0,4	0,4	0,3	1,2	1,7	2,2	2,3	2,9
Fedéral	4,8	7,3	2,0	3,3	0,1	0,0	1,3	1,4	2,0	1,9	4,2	1,8	3,5
Secteur privé	4,7	5,0	4,3	2,3	0,5	1,2	2,0	1,8	2,1	1,9	2,3	2,8	3,1
Type de produits													
Biens	4,8	5,4	4,6	2,4	1,4	1,5	2,0	2,0	2,5	2,4	2,4	3,0	2,5
Construction	4,6	4,7	5,6	—	0,0	1,8	2,5	—	2,0	0,4	2,0	5,4	3,3
Services	4,6	5,1	3,8	2,2	1,0	0,5	2,0	1,5	1,7	1,1	2,8	2,3	2,8

Source : ministère du Travail du Québec

Tableau A.2
Nombre de conventions collectives et de travailleurs visés, selon le secteur d'origine et l'année de renouvellement

	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
NOMBRE DE CONVENTIONS													
Tous les secteurs	396	474	530	447	645	355	322	372	307	282	290	366	182
Secteur public	112	165	232	169	352	91	60	97	76	94	53	173	53
Municipal	31	54	37	40	126	26	4	19	32	51	24	47	26
Provincial	26	100	135	115	169	7	51	73	35	17	17	109	17
Federal	55	11	60	14	57	58	5	5	9	26	12	17	10
Secteur privé	284	309	298	278	293	264	262	275	231	188	237	193	129
Type de produits													
Biens	170	206	184	174	180	173	180	170	154	114	138	120	89
Construction	2	2	2	—	5	1	1	—	3	1	5	1	5
Services	112	101	110	104	108	91	81	105	74	73	94	72	35
NOMBRE DE SALARIÉS													
Tous les secteurs	353 072	499 170	614 321	549 154	744 569	149 296	484 014	178 189	153 778	100 937	145 931	516 803	134 944
Secteur public	203 364	331 844	534 739	474 833	556 165	79 904	411 990	108 925	52 360	50 977	24 949	468 723	39 164
Municipal	15 579	26 698	11 795	18 168	39 561	21 660	1 462	8 293	17 664	16 577	6 477	17 733	5 658
Provincial	138 071	301 871	471 805	439 824	470 026	8 241	401 609	97 641	27 294	6 113	6 463	409 813	6 922
Federal	49 714	3 275	51 139	16 841	46 578	50 003	8 919	2 991	7 402	28 287	12 009	41 177	26 584
Secteur privé	149 708	167 326	79 582	74 321	188 404	69 392	72 024	69 264	101 418	49 960	120 982	48 080	95 780
Type de produits													
Biens	47 302	57 840	50 280	48 472	48 679	46 612	48 635	43 828	40 555	30 754	39 484	28 740	23 169
Construction	70 534	74 002	313	—	100 108	105	132	—	38 893	651	53 324	1 105	65 407
Services	31 872	35 484	28 989	25 849	39 617	22 675	23 257	25 436	21 970	18 555	28 174	18 235	7 204

Source : ministère du Travail du Québec

1. TYPES DE MESURE

Le suivi de l'aspect salarial des négociations de conventions collectives au Québec vise deux objectifs : comparer les résultats des renouvellements de conventions collectives et mesurer l'évolution annuelle des gains salariaux des employés syndiqués. Pour ce faire, deux indicateurs ont été développés, l'un dit prévisionnel et portant sur la variation des taux de salaire en cours de convention, l'autre dit tendanciel et mesurant la variation des taux de salaire à la fin de l'année civile. Les résultats de chacune des unités de négociation sont pondérés par le nombre de salariés visés afin de produire la statistique d'ensemble.

Indicateur prévisionnel

L'indicateur prévisionnel, publié depuis 1983, permet de comparer entre eux les renouvellements de conventions collectives à l'aide du taux de croissance annuel moyen du taux de salaire versé à des salariés permanents à plein temps. Il permet de diffuser les résultats des dernières négociations pour les prochaines années. Il fait abstraction des heures supplémentaires et tient compte de la variation du nombre hebdomadaire d'heures de travail de même que du versement de montants forfaitaire, pourvu qu'ils puissent être ramenés sur une base horaire.

Les tableaux 1.2 à 1.6 et A.1 présentent les statistiques de l'indicateur prévisionnel basé sur l'emploi modal, en utilisant la méthode de calcul dite des gains appliquée au taux de salaire versé ; si une classe salariale est de type à taux multiple, le taux maximum est retenu.

Indicateur tendanciel

L'indicateur tendanciel requiert le calcul du taux d'augmentation trimestriel ou annuel d'un taux de salaire pour chacune des unités de négociation. Il nécessite le suivi du même emploi d'un renouvellement de convention à l'autre ; la date d'entrée en vigueur ou la date de signature importe peu. Il présente les données sur l'évolution trimestrielle ou annuelle des taux de salaire versés aux employés syndiqués ayant une clause salariale en vigueur. Il fait abstraction des heures supplémentaires et tient compte de la variation du nombre hebdomadaire d'heures de travail de même que du versement de montants forfaitaires pourvu qu'ils puissent être ramenés sur une base horaire.

Les tableaux statistiques 2.1 à 2.3 présentent les résultats de l'indicateur tendanciel basé sur l'emploi modal. Les calculs sont effectués à l'aide de la méthode dite des taux. Si une classe salariale est de type à taux multiple, le taux maximum est retenu. Les données sur l'indicateur tendanciel débutent avec l'année 1986.

2. UNITÉS DE NÉGOCIATION

L'ensemble de référence est constitué des unités de négociation dont la convention collective s'applique à 100 salariés cols bleus et plus ou à 50 salariés cols blancs et plus. Une unité de négociation sera dite mixte lorsqu'elle regroupe au moins 100 cols bleus et 50 cols blancs.

Les négociations de l'ensemble de référence sont régies par l'une des lois suivantes : le *Code du travail* du Québec, la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*, la *Loi sur le régime de négociation dans les secteurs public et parapublic*, la *Loi sur la fonction publique*, la *Loi sur le régime syndical applicable à la Sûreté du Québec*, le *Code canadien du travail*, la *Loi sur les relations du travail dans la fonction publique canadienne*.

Secteur d'origine

Le secteur public regroupe l'ensemble des unités de négociation des sous-secteurs municipal, provincial et fédéral ; le secteur privé comprend les autres unités.

La codification des sous-secteurs publics municipal et provincial est basée sur la définition de l'univers du secteur public québécois de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ). Les unités du sous-secteur public fédéral sont codifiées à la manière de l'ISQ.

Les administrations publiques municipales englobent les municipalités locales et les municipalités régionales comme les communautés urbaines et régionales et les municipalités régionales de comté. L'administration publique provinciale se compose de trois catégories : le gouvernement du Québec (ministères et fonds spéciaux) ; les institutions publiques d'éducation ; les institutions publiques de santé et de services sociaux. L'administration publique fédérale au Québec comprend les ministères et les fonds spéciaux du gouvernement du Canada. La catégorie « entreprises » des sous-secteurs fédéral et provincial réunit les unités de négociation des entreprises publiques. En ce qui a trait au sous-secteur municipal, le fichier du ministère du Travail inclut les unités des commissions de transport en commun et des Fonds d'électricité.

Secteur d'activité

La codification de l'unité de négociation selon le secteur d'activité économique est basée sur la *Classification des activités économiques du Québec de 1984* réalisée par l'ISQ ; elle s'inspire largement de la *Classification type des industries de 1980* de Statistique Canada.

Type de produits

Les salariés d'une unité de négociation qui travaillent dans le secteur primaire, le secteur manufacturier ou le secteur de la construction produisent des biens, alors que les autres produisent des services.

Taille de l'unité

Une grande unité de négociation comprend 500 salariés et plus ; une moyenne en regroupe de 200 à 499 et une petite, moins de 200.

3. CLASSES SALARIALES

Pour chaque unité de négociation, deux classes salariales sont échantillonnées à partir de la structure salariale, soit les classes inférieure et modale. La première représente celle la plus faiblement rémunérée et la seconde, celle qui regroupe le plus grand nombre de salariés. La classe inférieure est identifiée à partir de la clause salariale de la convention collective, alors que la classe modale est obtenue par enquête téléphonique. Si l'unité de négociation est mixte, quatre classes salariales sont alors échantillonnées : deux pour les cols bleus et deux pour les cols blancs. Cependant, pour le calcul des indicateurs prévisionnel et tendanciel, seule la classe modale est utilisée.

Taux de salaire

De chaque classe sont exclus le ou les taux de salaire qui ne correspondent pas à la rémunération des employés qualifiés. Lorsqu'une classe ne contient qu'un taux de salaire, elle est dite de type à taux unique. Lorsqu'une classe présente un ensemble de taux de salaire croissant selon l'expérience ou le mérite, elle est dite de type à taux multiple ; dans ce cas, le taux minimum et le taux maximum sont retenus. Le premier correspond au taux d'entrée pour l'employé répondant aux exigences minimales de qualification et le second, au taux de salaire de l'employé pleinement qualifié. Cependant, pour le calcul des indicateurs prévisionnel et tendanciel, seul le taux de salaire maximum est utilisé dans le cas des classes salariales de type à taux multiple.

4. TAUX DE SALAIRE VERSÉ

Le taux de salaire versé comprend l'augmentation générale, le versement lié à l'inflation, qu'il soit intégré ou non à la classe salariale, de même que tout versement considéré comme montant forfaitaire pourvu que ce dernier puisse être converti sur une base horaire. La présence d'un montant non intégré à la classe salariale dépend de la politique d'augmentation des salaires de l'employeur ; elle rend le taux de salaire versé supérieur au taux de salaire de la classe salariale.

Le taux de salaire versé s'exprime en dollars courants ; il s'agit d'un taux nominal. Le taux de salaire réel correspond au taux de salaire nominal divisé par l'indice des prix à la consommation (IPC). Dans le tableau 1.3, on utilise l'indice des prix à la consommation du Québec (1981 = 100) pour obtenir le taux de salaire réel.

Clause d'indexation à l'IPC

Lorsque les données de Statistique Canada sur le taux d'inflation ne sont pas encore disponibles, les conventions collectives comportant une clause d'indexation salariale sont codées à l'aide d'hypothèses sur l'évolution future de l'IPC. Dans le présent article, les taux d'inflation prévus pour le Canada sont de 2,7 % en 2001, de 1,7 % en 2002, de 2 % en 2003, de 2,1 % en 2004 et de 2 % pour les années suivantes. En plus des données pour le Canada, des prévisions annuelles concernant le Québec sont aussi utilisées et servent à la mise à jour des prévisions pour les IPC du Québec, de Montréal et de la ville de Québec. Les taux d'inflation prévus pour le Québec sont de 2,3 % en 2001, de 2,1 % en 2002, de 1,9 % en 2003, de 2,1 % en 2004 et de 2 % pour les années subséquentes. Pour chacun des mois de la première année de prévision, les données publiées par Statistique Canada sont intégrées à la fin de chaque trimestre. L'IPC de la première année est une moyenne des données mensuelles prévues et de celles observées. Pour les autres années, les hypothèses d'inflation annuelle proviennent du ministère du Travail et sont basées sur des prévisions effectuées par diverses institutions. Ces hypothèses sont révisées périodiquement durant l'année.

5. MÉTHODES DE CALCUL

L'indicateur prévisionnel utilise la méthode des gains tandis que les calculs de l'indicateur tendanciel sont effectués à l'aide de la méthode des taux.

Méthode des taux

Le calcul de l'augmentation annuelle des taux de salaire négociés par la méthode des taux s'effectue à l'aide du taux de salaire horaire en vigueur au mois de décembre. Pour chaque unité de négociation, la méthode des taux compare le taux du mois de décembre de l'année visée (S_{12})

avec celui en vigueur au mois de décembre de l'année antérieure (S_0) ; l'expression suivante fournit le taux d'augmentation annuel (t) du taux de salaire horaire en vigueur à la fin de l'année civile :

$$\frac{S_{12}}{S_0} = 1 + t$$

Le taux d'augmentation trimestriel se calcule à l'aide du taux de salaire horaire en vigueur au dernier mois du trimestre. Par exemple, si nous connaissons le taux de salaire en vigueur au mois de mars (S_3) et celui en vigueur au mois de juin (S_6), nous pouvons calculer pour chaque unité de négociation le taux d'augmentation trimestriel (r) au cours du deuxième trimestre de la manière suivante :

$$\frac{S_6}{S_3} = 1 + r$$

Méthode des gains

Le calcul de la croissance des taux de salaire négociés par la méthode des gains tient compte de la distribution temporelle de toutes les augmentations salariales survenues à partir du début de la période. Plus les augmentations sont éloignées du début de la période, plus le taux de croissance est faible et inversement.

Par exemple, si la période est d'une durée de trois ans et si nous disposons du taux de salaire horaire en vigueur chaque mois (S_j ; $j = 1,\ldots,36$), l'analyse de l'évolution du taux de salaire horaire moyen de chacune des années (W_i ; $i = 1,2,3$) par rapport à celui de l'année précédant la période (W_0) fournira le taux de croissance recherché. En effet, comme

$$\sum_{j=1}^{36} S_j = 12(W_1 + W_2 + W_3)$$

on peut calculer la croissance salariale en cours de convention à l'aide de l'expression suivante :

$$\frac{\sum_{j=1}^{36} S_j}{12W_0} = \frac{W_1}{W_0} + \frac{W_2}{W_0} + \frac{W_3}{W_0}$$

Le premier terme du membre de droite de l'équation correspond à $(1 + g_1)$ et g_1, au taux de croissance du taux de salaire horaire moyen en première année. Le deuxième terme correspond à $(1 + g_1) \times (1 + g_2)$ et g_2, au taux de croissance du taux de salaire horaire moyen en deuxième année. On devine que le troisième terme correspond à une expression comprenant g_3, le taux de croissance du taux de salaire horaire moyen en troisième année.

On trouvera le taux de croissance annuel moyen (g) de la période en solutionnant l'équation suivante :

$$\frac{\sum_{j=1}^{36} S_j}{12W_0} = (1 + g) + (1 + g)^2 + (1 + g)^3$$

Le tableau ci-dessous permet d'illustrer les deux méthodes. Considérons une clause salariale d'une durée de trois ans dont les taux de salaire ont augmenté lors de l'entrée en vigueur de la convention et, par la suite, tous les douze mois. Examinons trois façons différentes d'étaler les augmentations annuelles de taux de salaire. La première (A) présente un étalement uniforme ; la deuxième (B) indique une accélération de la croissance en cours de convention et la troisième (C), une décélération.

Le calcul de la croissance des taux de salaire négociés effectué à l'aide de la méthode des taux donne un taux annuel moyen de 5 % dans les trois situations, alors que celui réalisé à l'aide de la méthode des gains précise que C présente une croissance plus forte des taux de salaire en cours de convention et que B enregistre une croissance plus faible.

6. RÉVISION DES DONNÉES

Les données présentées sont sujettes à une révision d'un trimestre à l'autre puisqu'un certain nombre de conventions ne sont disponibles qu'après la date de publication des résultats trimestriels. Par ailleurs, le remplacement des résultats prévus de l'IPC par des données de l'enquête de Statistique Canada (voir Clause d'indexation à l'IPC) peut occasionner une révision des données déjà publiées.

Clause salariale	Taux de salaire horaire ($)	Taux de croissance salariale (%)			Taux de salaire horaire ($)	Taux de croissance salariale annuel moyen (%)
	w_0	1re année g_1	2e année g_2	3e année g_3	w_3	g
A	10 $	5,0	5,0	5,0	11,58 $	5,0
B	10 $	2,5	2,5	10,0	11,56 $	3,8
C	10 $	10,0	2,5	2,5	11,56 $	6,1